

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II**



DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI

**CORSO DI DOTTORATO IN MIND, GENDER AND LANGUAGE
XXXII CICLO**

COORDINATORE Prof. Dario Bacchini

**NON-ADAPTIVE TRANSITIONS AND CAREER PATHS
IN THE DEJOBING ERA**

CANDIDATA
Dott.ssa Anna Parola

TUTOR
Prof. Orazio Miglino

Anno Accademico 2018-2019

A mia sorella.

INDICE

INTRODUZIONE	p. 3
PARTE I – REVIEW DELLA LETTERATURA	p. 7
CAPITOLO I. SCHOOL-TO-WORK TRANSITION. IL FENOMENO NEET NELLA PROSPETTIVA DELLA LIFE SPAN DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY	p. 8
Sul fenomeno: eterogeneità e dati	p. 9
Ricadute sullo sviluppo: la funzione del lavoro e il dilatarsi della transizione all'età adulta	p. 11
Prospettive temporali	p. 15
Ricadute sul benessere e sulla salute	p. 18
CAPITOLO II. CAREER CONSTRUCTION. GIOVANI CHE COSTRUISCONO PIANI DI CARRIERA	p. 22
Indecisione di carriera	p. 23
Adattabilità di carriera	p. 27
Ruolo della famiglia nelle scelte di carriera	p. 30
Soddisfazione di vita	p. 33
Interventi di career counseling	p. 34
PARTE II - NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING (NEET). SCENARI DI TRANSIZIONI NON-ADATTIVE DALLA SCUOLA AL MONDO DEL LAVORO	p. 39
STUDIO I. Inattività e malessere percepito in giovani adulti NEET. Un'analisi di dati secondari	p. 40
STUDIO II. La difficile transizione al mondo del lavoro nell'epoca del dejobbing: l'impatto della condizione NEET sui piani di vita e sulla salute	p. 62

STUDIO III. Inattività e malessere percepito in giovani adulti NEET. **p. 94**
Un'analisi di dati secondari

PARTE III - ORIENTARSI ALLA SCELTA: PREDITTORI E OUTCOME DELLA COSTRUZIONE DEI PIANI DI CARRIERA IN ADOLESCENTI E GIOVANI IN TRANSIZIONE **p. 106**

STUDIO IV. Parental Career-related Behaviors (PCB): caratteristiche psicometriche e validazione del questionario nel contesto italiano **p. 107**

STUDIO V. Career Decision-making Difficulties. Identificazione dei predittori della career indecision in adolescenti e giovani adulti in transizione **p. 128**

STUDIO VI. Modellizzazione di interventi di counseling. Una proposta a partire dall'analisi delle best practice dell'orientamento nel contesto svizzero **p. 155**

CONCLUSIONI. RI-PENSARE MODELLI DI INTERVENTO: TEORIA, RICERCA, APPLICAZIONE **p. 179**

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI **p. 186**

INTRODUZIONE¹

Il lavoro di dottorato qui presentato ha lo scopo di far luce sulle difficoltà riscontrate dai giovani italiani nella transizione dai sistemi formativi al mondo del lavoro. Nel momento della pianificazione del progetto di dottorato la percentuale dei giovani NEET, non inseriti in circuiti di formazione e/o istruzione e né occupati, era elevata nel contesto italiano, e nel corso dei tre anni si è incrementata sempre di più. Attualmente, infatti, l'Italia è al primo posto tra i paesi EU-28 con il più alto tasso di NEET (28.9%; Eurostat, 2019). Le difficoltà di transizione al mondo del lavoro si legano al funzionamento delle moderne società occidentali, dove crisi economica e globalizzazione fanno da sfondo.

La lettura del fenomeno proposta all'interno del lavoro è quella della psicologia dello sviluppo e si inserisce nel framework teorico della life span developmental psychology che considera l'indissolubile intreccio tra individuo e contesto. L'individuo è infatti immerso all'interno di un contesto per sua natura mutevole, alle cui richieste è continuamente chiamato ad adattarsi.

Entro l'impianto teorico trasversale della life span developmental psychology, questo lavoro vuole offrire un contributo alla comprensione da un lato dei correlati psicologici e comportamentali del fenomeno NEET e dall'altro delle difficoltà incontrate da adolescenti e giovani adulti italiani nel processo di costruzione della propria carriera.

A partire da questo duplice obiettivo, è stato messo a punto il research project proposto in questo lavoro. In particolare, il progetto di ricerca è articolato in sei studi, collegati tra

¹ Il testo presenta un ricco numero di termini in lingua originale (inglese). Per non impattare negativamente sulla leggibilità del testo non si è ricorso al consueto utilizzo del corsivo.

loro, elaborati proprio per far luce sulle conseguenze dell'attuale contesto sulla pianificazione di carriera dei giovani e sulla transizione, definita come *non-adattiva*, dalla scuola al mondo del lavoro. Ad imbuto, l'ultimo studio e le conclusioni proposte all'intero lavoro di ricerca si propongono di ri-pensare gli interventi a sostegno dei giovani e delle de-standardizzazioni di carriera a cui sono esposti, tenendo dentro *come e quanto* il contesto impatti sulla salute dei giovani.

La Prima parte del lavoro di tesi si concentra, dunque, sulla descrizione del fenomeno NEET, proponendo una rassegna della letteratura sui principali studi internazionali e nazionali nella psicologia dello sviluppo e della salute (**Capitolo 1. School-to-work transition. Il fenomeno neet nella prospettiva della life span developmental psychology**). Analizza, poi, il tema delle difficoltà di transizione tra i sistemi educativi, e tra questi ultimi e il mondo del lavoro, descrivendo nel dettaglio la prospettiva delle career theories fino ad arrivare ai possibili modelli di intervento a sostegno dei momenti di transizione e della pianificazione della carriera (**Capitolo 2. Career Construction. Giovani che costruiscono piani di carriera**).

La Seconda parte presenta gli studi che si riferiscono al fenomeno NEET nel contesto campano. In particolare lo Studio I (**Inattività e malessere percepito in giovani adulti neet. Un'analisi di dati secondari**), di natura esplorativa, prende in esame le fonti presente in rete nel 2017 che hanno permesso di fare un primo confronto tra giovani NEET, studenti ed occupati con l'obiettivo di identificare differenti profili rispetto ai modi di vivere il tempo, la fiducia e la partecipazione sociale e politica, la salute e la soddisfazione percepita, identificando possibili aree di rischio. Lo studio II (**La difficile transizione al mondo del lavoro nell'epoca del dejobbing: l'impatto della condizione**

neet sui piani di vita e sulla salute) si basa su una raccolta dati condotta nel 2018 su 450 giovani adulti, studenti, occupati e NEET. Cruciale per questo lavoro di tesi, tale studio vuole far luce su alcune dinamiche psicologiche che caratterizzano i giovani NEET cercando di comprendere l'impatto della condizione sullo sviluppo e sulla salute. In particolare, si propone di analizzare se alla condizione NEET si associ una difficoltà nella transizione all'età adulta, un'incapacità di pianificazione del proprio futuro e possibili ricadute sulla salute, in termini di internalizing ed externalizing. Lo Studio III (**Profili di NEET. Un'applicazione della non-linear principal component analysis**), che utilizza i dati raccolti nello studio precedente relativi alla popolazione NEET, propone una tipologia di clusterizzazione dei differenti profili sintomatologici-comportamentali dei giovani.

La Terza parte del lavoro propone un affondo sulle difficoltà incontrate dai giovani non solo nella transizione al mondo del lavoro, ma anche in quella tra sistemi educativi. È, infatti, in tutti i momenti di transizione che si giocano le sfide più importanti nell'ottica della costruzione dei propri piani di carriera. In particolare, l'obiettivo è quello di far luce sul processo di career decision-making, cercando di comprendere quali fattori abbiano un ruolo nel facilitare/ostacolare la career decision. Lo Studio IV (**Parental Career-related Behaviors (PCB): caratteristiche psicometriche e validazione del questionario nel contesto italiano**) ha come oggetto la validazione psicometrica nel contesto italiano dello strumento Parental Career-related Behaviors Questionnaire (PCB), utilizzato poi nello studio successivo. Lo studio V (**Career Decision-making Difficulties. Identificazione dei predittori della career indecision in adolescenti e giovani adulti in transizione**) ha per specifico obiettivo l'indecisione di carriera in tre cruciali momenti di transizione

(ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado, ultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado, ultimo anno dell'università) studiando il ruolo del sostegno dei genitori, delle adattabilità di carriera e la soddisfazione di vita. Lo Studio VI (**Modellizzazione di interventi di counseling. Una proposta a partire dall'analisi delle best practice dell'orientamento nel contesto svizzero**) propone, invece, un'analisi degli interventi a sostegno di questi momenti di transizione, effettuati nel contesto della Svizzera Italiana, riferimento per le best practice dell'orientamento.

Le evidenze empiriche di questo lavoro di Dottorato hanno avuto lo scopo generale di confluire in una riflessione sui modelli di intervento sia a prevenzione del fenomeno NEET, e dunque a sostegno della transizione, sia per i giovani nella condizione NEET. Le riflessioni conclusive, infatti, vogliono ri-pensare possibili strategie di intervento comuni alle due condizioni, ma anche e soprattutto specifiche, per un'adeguata modellizzazione degli interventi.

REVIEW DELLA LETTERATURA

I. SCHOOL-TO-WORK TRANSITION. IL FENOMENO NEET NELLA PROSPETTIVA DELLA LIFE SPAN DEVELOPMENTAL PSYCHOLOGY

Nella prospettiva della life span developmental psychology il contesto sociale ed economico è di fondamentale importanza per determinare modi, tempi e risultati delle transizioni giovanili (Baltes, Reese, & Lipsitt, 1980; Bynner & Parsons, 2002; Lerner, 1982; Tubman & Lerner, 1991, Lerner & Tubman, 2014). Per transizioni facciamo necessariamente riferimento ai diversi turning point evolutivi in cui l'individuo è chiamato a compiere un passaggio rispondendo a specifici compiti di sviluppo, imponendo una nuova direzione di vita attraverso la ristrutturazione di routine quotidiane e trasformazioni rilevanti nella struttura dell'identità personale (Rumbaut, 2005).

Tra queste, un aspetto del mutamento sociale ampiamente studiato in letteratura è il prolungamento negli ultimi decenni del passaggio dalla scuola al lavoro e la crescente complessità incontrata nella transizione (Bynner, 2012; Bynner & Parsons, 2002). Tale transizione, infatti, non segue un percorso lineare e non è attivata da un unico momento decisionale, ma viene ad essere un processo complesso e frammentato, influenzato dalle capacità organizzative e di negoziazione dei giovani (Goodwin & O'Connor, 2005).

L'esperienza individuale di questo passaggio si è notevolmente modificata a seguito dei cambiamenti del contesto avvenuti negli ultimi anni. Il modello di lavoro tipico delle società del XX secolo, caratterizzato da un'occupazione più sicura e organizzazioni maggiormente stabili, che offriva una base più sicura per costruire percorsi di vita e immaginare un futuro, ha ceduto il posto al nuovo assetto del XXI secolo, caratterizzato invece da incertezza e instabilità del mercato del lavoro e organizzazioni fluide (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000). L'epoca post-moderna, più nello specifico

dejobbing era (Savickas, 2007), ha avuto un impatto notevole non solo sulla dilatazione della transizione scuola-lavoro (Bynner, 2012), ma anche sul numero di transizioni di carriera che gli individui devono compiere nel corso della loro vita. Non si parla più di un'unica scelta di carriera avviata da un unico momento decisionale ma di scelte di carriera. Accanto a questo, la post-modernità ha inciso anche sul ruolo dei giovani, oggi più attivo, nella costruzione dei propri percorsi professionali (Duarte, 2004; Savickas, 2007; Savickas, 2012).

I giovani tenuti ai margini del mercato del lavoro vengono definiti come NEET, Not (engaged) in Education, Employment or Training.

Sul fenomeno: eterogeneità e dati

Il fenomeno NEET è emerso alla fine degli anni '80 nel Regno Unito dall'esigenza di un indicatore specifico per i giovani dai 16 ai 18 anni non in occupazione, istruzione e formazione, e si è oggi riattualizzato assumendo forme ancor più problematiche, tanto da suscitare l'interesse della ricerca scientifica in diversi campi offrendo differenti punti di vista sul fenomeno. Da allora l'acronimo è stato adottato in quasi tutti gli Stati membri dell'Unione Europea, ma anche in alcuni contesti extraeuropei come Giappone, Nuova Zelanda, Taiwan, Hong Kong e Cina, anche se con alcune specificità (Agnoli, 2015).

Come conseguenza della mancanza di una definizione unica, le caratteristiche dei giovani classificati come NEET sono molto diverse da paese a paese, sia a livello mondiale che europeo (Quintini & Martin, 2006; Walther & Pohl, 2005).

Il termine NEET compare nell'Agenda Europea nel 2010 e il fenomeno inizia ad essere al centro sia delle strategie politiche che dell'interesse crescente della ricerca scientifica.

Ciò ha provocato la nascita di un indicatore standard per misurare le dimensioni della popolazione NEET tra gli Stati membri. Se da un lato, l'operazionalizzazione dell'indicatore NEET ha avuto un potente effetto di attirare l'attenzione su un reale problema sociale, producendo uno sforzo sempre maggiore di pianificare strategie di risoluzione, dall'altro il termine è stato a volte utilizzato impropriamente, creando anche un effetto di confusione e stigmatizzazione (Elder, 2015). In realtà, il fenomeno si riferisce ad una popolazione eterogenea: NEET è una categoria che contiene una varietà di sottogruppi, ciascuno dei quali possiede proprie storie, caratteristiche ed esigenze. A seguito delle prime categorizzazioni (Eurofound, 2012; Williamson, 2010), l'Eurofound (2016) ha aggiornato la classificazione precedente, introducendo 7 sottocategorie che racchiudono sia una valutazione della durata della condizione NEET, sia le motivazioni dell'esclusione del mercato del lavoro: re-entrants, short-term unemployed, long-term unemployed, unavailable due to illness or disability, unavailable due to family responsibilities, discouraged workers, other inactive. Tal categorizzazione procede in un continuum da un minor grado a un maggior grado di vulnerabilità: se i primi sono pronti a re-inserirsi in percorsi di formazione o istruzione, o ad iniziare un lavoro nelle due settimane immediatamente successive, quelli che seguono sono meno disponibili e perciò maggiormente vulnerabili.

Per quanto riguarda i dati relativi al fenomeno NEET, al 2019 nel contesto europeo la maggioranza (89.7%) dei giovani di età compresa tra i 15 e i 19 anni continua a partecipare a una qualche forma di istruzione e di formazione (formale o non formale), mentre circa 15 milioni di giovani di età compresa dai 20 ai 34 risultano essere non impegnati in istruzione e formazione né inseriti nel mondo del lavoro (Eurostat, 2019). Il

tasso più elevato di giovani adulti NEET si registra in Italia dove circa un terzo degli individui di età compresa tra 20 e i 34 anni non sono né occupati né inseriti in processi di istruzione o formazione (28.9%; Eurostat, 2019), con una percentuale più alta per la fascia dei giovani dai 25 ai 29 anni (30.9%), e con un forte divario di genere. I dati mostrano che un terzo delle donne (34.2%) è NEET, contro il 23.8% degli uomini, divario che aumenta con l'età: per la fascia 20-24 le donne sono 1 punto percentuale in più rispetto agli uomini, fino a 10 punti nella fascia 25-29, raggiungendo un picco di circa 19 punti percentuali per la fascia d'età 30-34 (Eurostat, 2019).

Ricadute sullo sviluppo: la funzione del lavoro e il dilatarsi della transizione all'età adulta

La debolezza del mercato lavorativo giovanile appare tanto più problematica se si considera che il lavoro svolge un ruolo importante nei processi di sviluppo individuale. Il lavoro costituisce un punto di intersezione di istanze, richieste, dimensioni differenti e anche di complessi processi di trasmissione di modelli culturali e sociali (Aleni Sestito & Sica, 2016).

La letteratura sul tema mostra quanto la dilatazione della transizione al mondo del lavoro abbia notevoli ripercussioni sui piani di carriera dei giovani (Leccardi, 2006). L'individuo, terminata la scolarizzazione, sperimenta periodi di forte instabilità ed incertezza (Berton, Richiardi, & Sacchi, 2009; Boeri & Galasso, 2007; Iezzi & Mastrobuoni, 2010) con conseguenze anche sulla transizione all'età adulta (Arnett, Žukauskienė, & Sugimura, 2014). La transizione al mondo del lavoro avviene infatti nel momento stesso in cui l'individuo sta compiendo la propria transizione all'età adulta, e anzi il lavoro risulta esserne un importante marcatore (Arnett, 2004).

Negli ultimi decenni, una crescente attenzione è stata dedicata al processo attraverso il quale i giovani passano dall'adolescenza all'età adulta (Arnett, 2000a; Arnett, 2000b; Arnett, 2004; Bynner, 2005; Côté, 2000; Heinz & Marshall, 2003; Hendry & Kloep 2007; Hendry & Kloep 2010; Settersten, Furstenberg, & Rumbaut 2008). Gli studi mettono in luce come il ritardo all'età adulta sia associato a numerosi fattori come il raggiungimento di specifiche caratteristiche d'indipendenza e interdipendenza (Kins & Beyers, 2010), l'acquisizione di livelli più elevati di maturità psicosociale (Galambos, Barker, & Krahn, 2006), la risoluzione dei compiti evolutivi legati all'istruzione, il lavoro e le relazioni intime (Schulenberg, Bryant, & O'Malley, 2004; Zupančič, Komidar, & Levpušček, 2014).

Ma, accanto a questo, negli ultimi anni la letteratura sta attentamente ripensando la definizione stessa di adultità alla luce della post-modernità che chiama in causa proprio la dilatazione della transizione scuola-lavoro e del sopraggiungere dell'indipendenza economica (Arnett, 2004; Bynner, 2005; Côté, 2000; Heinz & Marshall, 2003; Hendry & Kloep 2007; Hendry & Kloep 2010). In tale epoca, infatti, quelli che vengono ritenuti come i marcatori tradizionali dell'adultità, ad esempio il lavoro stabile, l'uscita dal nucleo familiare d'origine verso una propria indipendenza, o ancora la genitorialità, diventano sempre più sfuggenti (Arnett, Žukauskienė, & Sugimura, 2014) e si discute se questi fattori siano ancora importanti per la definizione stessa di età adulta (Lowe, Dillon, Rhodes, & Zwiebach, 2013; Nelson & Barry 2005; Reitzle, 2006). Infatti, l'assenza di un percorso predeterminato verso l'età adulta, l'incertezza nelle prospettive di lavoro, la crisi economica, i mutevoli contesti culturali e la globalizzazione stanno interagendo nell'influenzare tale transizione (Tagliabue, Lanz, & Beyers, 2014) fornendo anche una

gamma crescente di possibili percorsi verso l'adulthood (Kraus, 2007). I criteri per raggiungere l'età adulta sono diventati perciò meno strutturati e più fluidi e soggettivi (Sica, Aleni Sestito, Syed, & McClean, 2018).

Anche la percezione dei giovani in transizione è differente: non tutti gli adulti che hanno raggiunto i marker tradizionali si sentono come adulti e molti che non hanno raggiunto tali marker si considerano al contrario adulti (Lowe, Dillon, Rhodes, & Zwiebach, 2013; Luyckx, Schwartz, Goossens, & Pollock, 2008). Ciò accade anche perché non esiste più un percorso lineare di transizione, ma alcuni pattern possono essere reversibili, come ad esempio il matrimonio, o l'entrata e uscita dal mercato del lavoro (Biggart & Walther 2006; Tagliabue, Crocetti, & Lanz, 2015).

Le traiettorie evolutive hanno subito dunque un passaggio da normative ed omogenee a individualizzate ed eterogenee (Aleni Sestito & Sica, 2016; Sica, Crocetti, Aleni Sestito, Ragozini, & Serafini, 2016) chiedendo ai giovani un ruolo ancor più attivo nel costruire e modellare i propri percorsi biografici di transizione (Shanahan, 2000) e la messa in campo di risorse individuali che sostengano tale transizione (Côté & Levine, 2002; Luyckx, Schwartz, Goossens, & Pollock, 2008; Schwartz, Côté, & Arnett, 2005).

Ricerche recenti si focalizzano perciò sulla de-standardizzazione delle traiettorie di transizione, proprio a causa della modernizzazione e globalizzazione della società (Larson, 2011). Ai giovani è dunque richiesto di districarsi in un mondo adulto complesso e de-standardizzato e di integrarne contraddizioni ed eterogeneità (du Bois-Reymond & Crisholm, 2006) al fine di costruire da sé i propri percorsi di sviluppo e i propri progetti di vita, basati su stili, preferenze e scelte personali.

Il prolungarsi della fase della transizione è confermato da ricerche svolte nel contesto americano (Arnett, 2004; Reitzle, 2006; Tanner & Arnett, 2009) e da ricerche nel contesto europeo e italiano (Aleni Sestito et al., 2015; Carrà, Lanz, & Tagliabue, 2014; Crocetti, Rabaglietti, & Sica, 2012; Crocetti & Meeus, 2015; Livi Bacci, 2008; Piumatti, Pipitone, Di Vita, Latina, & Rabaglietti, 2014; Scabini, Marta, & Lanz, 2006).

Il dilatarsi della transizione all'adulthood è a sua volta associato ad un periodo prolungato di sviluppo dell'identità (Arnett, 2007). Lo sviluppo di un coerente senso di identità è un prerequisito per la progettazione dei piani di vita nell'età adulta (Côté & Levine, 2002). Inoltre, l'identità occupazionale (Skorikov & Vondracek, 2011) o vocazionale (Porfeli, Lee, Vondracek, & Weigold, 2011) è di fatto fortemente interrelata all'identità globale e, nel periodo della transizione all'età adulta, essa diviene la maggiore componente dell'identità nel suo complesso (Kroger, 2007; Schwartz, Luyckx, & Vignoles, 2011), rappresentando un fattore importante per il conseguimento del benessere personale (Selenko, Mäkikangas, & Stride, 2017; Sica & Aleni Sestito, 2016; Strauser, Lustig, & Çiftçi, 2008).

Accanto a questo, le difficoltà di transizione al mondo del lavoro in questo periodo sono un fattore di rischio in termini di sviluppo perché ostacolano l'acquisizione di quel capitale identitario (Côté, 1997) che risulta, invece, essere necessario per un futuro inserimento dei giovani nel mercato del lavoro accedendo a stipendi dignitosi (decent work, Bartley & Plewis, 2002; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016; Mroz & Savage, 2006) e per una maggiore soddisfazione professionale (Bell & Blanchflower, 2010).

Prospettive temporali

In tale scenario post-moderno, area nevralgica del processo di sviluppo è il rapporto con il tempo, che si è notevolmente modificato in relazione all'attuale situazione economica, costringendo i giovani adulti a ridimensionare le aspirazioni e a restringere l'ampiezza temporale dei propri progetti (Aleni Sestito et al., 2015). La destabilizzazione della carriera sembra mettere i giovani alla deriva mentre provano a tracciare una propria prospettiva di vita e a progettare piani per il loro futuro (Savickas, 2012). Tale passaggio post-moderno da un futuro come tempo controllabile e legato alle scelte del presente (prima modernità) ad una diffusa dispercezione della sua prevedibilità (seconda modernità) (Leccardi, 2009) ha causato nei giovani adulti un indebolimento sia della capacità di pianificazione cognitiva del futuro, sia dello "sguardo affettivo" ad esso diretto. Timore, insicurezza, angoscia sembrano infatti sostituire i vissuti di fiducia, sicurezza e speranza (Ricci Bitti & Zambianchi, 2011).

In tale temporalità, il presente, in cui si dovrebbe raggiungere un equilibrio armonico fra i percorsi intrapresi, incidendo in modo efficace sulla realtà, diviene un tempo di sospensione e di attesa di qualcosa di indefinito ed ignoto (Parola & Donsì, 2019). Le aspirazioni sul futuro, che si alimentano degli obiettivi concreti del presente perché consentono di progettarlo, appaiono inaccessibili: gli aspetti ed i contenuti dell'identità, in cui dovrebbe dominare il desiderio di assumere ruoli adulti, scompaiono e sembrano compensati da sicurezze ancorate alla sfera familiare (Arnett, Žukauskienė, & Sugimura, 2014; Crocetti & Palmonari, 2011).

Il costrutto di prospettiva temporale (PT) è stato tradizionalmente oggetto di studio della psicologia dello sviluppo (Frank 1939; Paolicchi, 1976; Ricci Bitti, Rossi, & Sarchielli,

1985; Vicario, 1973). La lettura del tempo psicologico in termini di prospettiva temporale permette di capire il modo di collocarsi dell'individuo nella temporalità, evidenziando una continua relazione con il contesto in cui è inserito. Le dimensioni temporali costituiscono una struttura spaziale la cui articolazione dipende dall'ambiente sociale: il processo di formazione di progetti e scopi si struttura in base ad esigenze individuali, ma è anche dettato dagli obiettivi che la struttura sociale propone sotto forma di motivazione (Nuttin, 1980). La dimensione in cui è più in gioco il contesto è senz'altro quella futura, che assume forme e modalità storicamente e culturalmente date. L'epoca vissuta ha perciò un suo peso nel delineare l'orizzonte temporale, la sua densità e la sua coloritura affettiva in termini di pessimismo o ottimismo (Trommsdorff, Lamm, & Schmidt, 1979).

Zimbardo e Boyd (1999) definiscono la prospettiva temporale come un processo basilare nel funzionamento dell'individuo in rapporto con la società, un insieme di time frames che assegnano ordine e significato agli eventi e che vengono utilizzati nella formazione di aspettative, obiettivi e scenari ipotetici. In tale definizione, la dimensione del futuro, riflette un orientamento verso mete e traguardi e l'utilizzo di strategie di pianificazione atte a raggiungerli.

Il concetto di PT è stato studiato in relazione a molti aspetti dell'attività umana e applicato a una vasta gamma di problemi. Più in generale, la PT può determinare stili decisionali diversi a seconda del centraggio preferenziale espresso dall'individuo su una specifica dimensione temporale (Zambianchi, Ricci Bitti, & Gremigni, 2010). Le ricerche che utilizzano il costrutto proposto da Zimbardo e Boyd mostrano che gli orientamenti relativi al passato sono solidi predittori di esiti emotivi (Stolarski, Matthews, Postek, Zimbardo, & Bitner, 2014; Zhang, Howell, & Stolarski, 2013), mentre gli orientamenti centrati sul

presente e sul futuro tendono ad influenzare i comportamenti (Chittaro & Vianello, 2013; Zimbardo, & Boyd, 1999). La PT può essere, infatti, un forte predittore di salute e benessere (Cunningham, Zhang, & Howell, 2015; Hall, Fong, & Sansone, 2015; Zhang & Howell, 2011). Più nello specifico, l'attenzione alla dimensione del proprio futuro è associata ad una ridotta probabilità di adottare comportamenti a rischio (Keough, Zimbardo, & Boyd, 1999; Petry, Bickel, & Arnett, 1998; Rothspan & Read, 1996; Wills, Sandy, & Yaeger, 2001) mettendo maggiormente in atto comportamenti protettivi per la salute (Keough, Zimbardo, & Boyd, 1999) grazie ad una maggiore capacità di valutazione delle conseguenze a lungo termine delle azioni intraprese, oppure in quanto centrati su obiettivi di realizzazione personale che i comportamenti a rischio potrebbero ostacolare (Zambianchi, Ricci Bitti, & Gremigni, 2010).

Riguardo ad un eventuale legame tra prospettiva temporale e status socioeconomico, la letteratura non riporta risultati univoci. Gli studi in merito rilevano come la PT risulti essere un potente mediatore tra lo status socioeconomico e la salute (Fuchs, 1982; Guthrie, Butler, & Ward, 2009; Singh-Manoux, & Marmot, 2005), e più nello specifico come un status socioeconomico più elevato si associ con maggiore probabilità ad una PT orientata al futuro, rispetto ad uno status più basso (Corral-Verdugo, Fraijo-Sing, & Pinheiro, 2006; D'Alessio, Guarino, De Pascalis, & Zimbardo, 2003; Epel, Bandura, & Zimbardo, 1999; Fuchs, 1982; Lamm, Schmidt, & Trommsdorff, 1976), ma questi ultimi si concentrano in particolare su piccoli campioni. Studi più recenti hanno cercato di colmare il gap presente in letteratura, trovando come lo status socioeconomico si associ fortemente alla prospettiva temporale, portando all'attenzione quanto una PT orientata al

futuro sembri essere tipica di soggetti con alto livello di scolarizzazione e maggiormente presente nel campione di soggetti lavoratori (Guthrie, Butler, & Ward, 2009).

Ricadute sul benessere e sulla salute

L'assenza di lavoro in giovane età può incidere sul benessere e sulla salute psicologica a diversi livelli. La ricerca scientifica si è a lungo occupata della relazione tra la salute e l'assenza di lavoro, fino ad indagarne le ricadute psicopatologiche. Sono, infatti, molte le rassegne e le meta-analisi che raccolgono gli effetti della disoccupazione sulla salute psicologica (Bartelink, Zay Ya, Guldbrandsson, & Bremberg, 2019; Catalano, 1991; Fryer & Payne, 1986; Hammarström, 1994; Kasl, Rodriguez, & Lasch, 1998; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009; Winefield, 1995).

Al centro delle review che si occupano della relazione tra disoccupazione e salute l'aspetto più stressato è quello della casualità (Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009). Nel tentativo di controllarla, studi che hanno tenuto conto della direzione degli effetti hanno mostrato come la relazione tra disoccupazione e distress non sia una semplice associazione ma che sia la disoccupazione ad essere causa di distress (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999).

La letteratura ha evidenziato che incertezza e instabilità nei giovani adulti inducono bassi livelli di soddisfazione di vita (Khattab & Fenton, 2009) e di senso di padronanza (Reifman, Arnett, & Colwell, 2007) e che a queste possono associarsi emozioni negative, sensazioni di ansia e di sconforto e comportamenti disadattivi (Arnett, 2007). Lo status NEET si associa anche a cambiamenti nella pianificazione della quotidianità in termini

di comportamenti messi (o non messi) in atto nella sfera relazionale e sociale manifestando una mancanza di partecipazione sociale e politica (Nardi et al., 2013), ma anche e soprattutto sulla messa in atto di comportamenti poco salutari, manifestando cattiva salute fisica (Brydsten, Hammarström, Strandh, & Johanson, 2015; Nardi et al., 2013; Nygren, Gong, & Hammarström, 2015), aumento dell'uso del fumo (Barne & Smith, 2009; Hagquist & Starrin, 1996), del consumo di alcol e abuso di sostanze (Compton, Gfroerer, Conway, Finger, 2014; Fergusson, Horwood, & Woodward, 2001; Hagquist & Starrin, 1996), con un reale aumento delle malattie cardiovascolari (Herbig, Dragano, & Angerer, 2013) e di alcune forme di cancro (Danaei et al., 2005; Parkin, Boyd, & Walker, 2011; Stewart, Berry, Przulj, & Treanor, 2017). Accanto a questo, alcune ricerche hanno anche rintracciato correlazioni tra condizione di disoccupazione giovanile e criminalità (Atkinson & Hills, 1997; Henderson et al., 2017; Robins & Rutter, 1990) e possibilità della messa in atto di comportamenti suicidi (Fergusson, Horwood, & Woodward, 2001).

Inoltre, la disoccupazione in età più giovane ha effetti negativi immediati sulla salute mentale (Hagquist & Starrin, 1996). Più nel dettaglio, lo status NEET si lega ad un ampio spettro di problemi di salute mentale, come aumento dello stress (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003) e sintomi psicosomatici (Axelsson & Ejlertsson, 2002), riduzione del benessere mentale (Bacikova-Sleskova et al., 2007), aumento del rischio di depressione (Crowe & Butterworth, 2016), ansia (Virtanen, Hammarström, & Janlert, 2016), e altri disturbi psichiatrici (Power et al., 2015).

Alcune ricerche hanno anche mostrato alcuni effetti negativi della disoccupazione in età giovanile sulla salute a lungo termine: alcuni sintomi somatici (Brydsten, Hammarström,

Strandh, & Johanson, 2015) e psicologici più in generale (Hammarström & Janlert, 2002; Strandh, Winefield, & Nilsson, 2014) in età adulta sono riportati come conseguenze dell'assenza di lavoro in età giovanile.

Una recente review sistematica (Bartelink, Zay Ya, Guldbrandsson, & Bremberg, 2019) si concentra in particolare sulla coorte 16-30 anni con lo scopo di definire ancor meglio le associazioni tra disoccupazione e salute mostrando proprio come tale associazione sia in linea con le precedenti meta-analisi e review sistematiche che comprendono gruppi di età mista (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Paul & Moser, 2009) e che, in particolare, le associazioni più forti per questa coorte d'età sono rintracciabili tra disoccupazione e problematiche ansiose/depressive.

Solo pochi studi si concentrano sull'analisi del ruolo di variabili sociodemografiche nella relazione tra salute e disoccupazione. Tra questi, sono ritenuti moderatori significativi dell'influenza della disoccupazione il genere e la durata della disoccupazione (Paul & Moser, 2009), mentre altri mostrano come, al contrario, l'occupazione sia vantaggiosa per la salute, in particolare per la salute mentale generale e contro la depressione (van der Noordt, Ijzelenberg, Droomers, & Proper, 2014).

In una prospettiva più ampia, in relazione alla varietà di tipologie di NEET già sottolineata, va considerata anche l'esperienza di coloro che entrano ed escono dal mercato del lavoro, sperimentando una precarietà lavorativa nella pluralità di condizioni contrattuali attualmente esistenti – esperienza che potrebbe alternarsi a quella della disoccupazione, con annesse ricadute sulla salute. Se però tali ricadute in termini di minor benessere e minori livelli di salute psicologica da alcuni autori sono associate alle diverse declinazioni del lavoro definito “non standard” (Benach et al., 2014; Quinlan, 2015),

anche nel nostro contesto italiano (Pirani & Salvini, 2014), altri autori le ricollegano invece non solo alla tipologia contrattuale, ma anche al senso di insicurezza lavorativa e alla precarietà percepita che ne può derivare (Callea, Urbini, & Lo Presti, 2016; De Cuyper et al., 2008). Il senso di insicurezza influisce infatti sulla vita personale e familiare, con vissuti di fragilità, smarrimento, impotenza, mettendo seriamente a rischio la salute psicologica in termini di ansia e depressione (Callea, 2010).

II – CAREER CONSTRUCTION. GIOVANI CHE COSTRUISCONO PIANI DI CARRIERA

I cambiamenti che caratterizzano l'epoca del dejobbing, ampiamente discussi nel capitolo precedente, hanno portato la ricerca scientifica a chiedersi da un lato quali nuove competenze siano richieste, e dunque necessarie, per sostenere la transizione al mondo del lavoro per i giovani, e dall'altro alla necessità di adottare una long-life perspective per lo studio approfondito degli antecedenti dello sviluppo della carriera come elementi chiave per il successivo adattamento e benessere (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005; McMahon & Watson, 2008; Porfeli, Hartung, & Vondracek, 2008; Schultheiss, 2008).

Lo sviluppo della carriera, career development, può essere proprio visto come un processo che riguarda l'intera vita dell'individuo. Tale percorso ha inizio durante l'infanzia, e comprende le esperienze formali e informali che danno origine a talenti, interessi, valori e conoscenza del mondo del lavoro, e continua, e si intensifica, durante l'adolescenza e l'emerging adulthood attraverso la pianificazione e scelta della propria carriera. Career development è un costrutto nato proprio per cogliere la natura dinamica e mutevole della carriera e della sua progettazione. Più nello specifico, vuole indicare proprio come ad essere importante è sì la scelta di una determinata professione ma anche e soprattutto il processo che porta a tale scelta finale, inteso proprio come l'esperienza del prima, durante e dopo la scelta di carriera. Tale processo è però altrettanto caratterizzato da decisioni che l'individuo è chiamato a prendere rispetto alla propria carriera e che incideranno in una certa misura sulla scelta finale. Se la scelta finale ha a che fare con la transizione vera e propria dalla scuola al mondo del lavoro, le decisioni che caratterizzano il passaggio da un sistema educativo ad un altro sono comunque cariche di indecisione (Creed & Yin,

2006; Gati & Saka, 2001; Hijazi, Tatar, & Gati, 2004; Mau, 2004; Patton & Creed, 2001). Tali indecisioni di carriera, career indecision, si riferiscono ai problemi che i soggetti incontrano prima o durante un processo decisionale che riguarda la carriera (Gati, Kraus, & Osipow, 1996). Le difficoltà incontrate nel career decision-making sono, infatti, tra i problemi vocazionali più diffusi (Amir & Gati, 2006) e una valutazione di tali difficoltà risulta essere un buon punto di partenza in vista di possibili interventi di orientamento e counseling (Brown & Rector, 2008).

Accanto a questo, c'è anche una letteratura su competenze, meta-competenze, skills, tasks o abilità che sembrano essere importanti (o necessarie) per la transizione al mondo del lavoro e garantire un sempre maggior adattamento del soggetto al contesto. In particolare, l'adattabilità di carriera, career adaptability, implica proprio avere la prontezza e le risorse per far fronte a compiti di sviluppo, alle transizioni di carriera, ma anche alle difficoltà legate al lavoro stesso (Savickas, 2005).

Indecisione di carriera

Prendere decisioni legate alla carriera è per i giovani un compito difficile. La confusione avvertita rispetto al mondo del lavoro, alle specifiche abilità in relazione al proprio piano di carriera, come anche più generalmente al concetto di sé (Gati, Krausz, & Osipow, 1996), genera negli adolescenti e nei giovani adulti una forte indecisione legata alla carriera. Tale indecisione può avere conseguenze negative a breve termine agendo proprio sulla capacità di decision making (Gati, Krausz, & Osipow, 1996) e a lungo termine impattando anche sulla vita professionale e sul benessere futuri (Mann, Harmoni, & Power, 1989). Infatti, coloro che lottano con l'indecisione della carriera non sono

probabilmente in grado di risolvere una o più difficoltà che sono legate al processo decisionale stesso (Morgan & Ness, 2003).

Con l'obiettivo di identificare quali sono le difficoltà che i giovani incontrano prima e/o durante il processo di scelta, entro il framework teorico delle decision theory (Gati, Krausz, & Osipow, 1996, Jepsen & Dilley, 1974; Katz, 1966; Pitz & Harren, 1980), viene proposta una tassonomia gerarchica di difficoltà incontrate nel decision-making (Gati, Krausz, & Osipow, 1996). Lack of Readiness si riferisce al momento precedente al processo decisionale e alla percezione dell'individuo di non poter iniziare il processo decisionale. La categoria comprende (a) Lack of Motivation, mancanza di volontà nel prendere una decisione in questo momento specifico; (b) General Indecisiveness, mancanza di volontà nel prendere una decisione; (c) Dysfunctional Beliefs, percezione distorta del processo di career decision-making. Lack of Information si riferisce al durante del processo decisionale e fa riferimento alla percezione da parte dell'individuo di non possedere le informazioni necessarie per scegliere il proprio percorso professionale. Comprende (a) Lack of Information about the Process, mancanza di conoscenza in relazione agli specifici passi del processo di career decision-making; (b) Lack of Information about the Self, cioè la percezione di non possedere sufficienti informazioni su di sé; (c) Lack of Information about the Occupations, mancanza di informazioni relative alle possibili professioni; (d) Lack of Information about the ways of obtaining additional information, cioè mancanza di informazioni relative ai modi per ottenere informazioni aggiuntive o a come ricevere aiuto per facilitare il processo di decision-making. Inconsistent Information, come la precedente categoria, riguarda il momento in cui è in corso il career decision-making e si riferisce in particolare alla possibilità che il

soggetto possa percepire incongruenze nelle informazioni che possiede in relazione alla scelta del proprio percorso professionale. Questa terza categoria comprende (a) Unreliable Information, percezione di informazioni contraddittorie relative a se stessi o alle occupazioni prese in considerazione; (b) Internal Conflicts, stato di confusione interiore derivata dal fatto che aspetti ritenuti importanti dall'individuo per la scelta professionale risultano incompatibili tra loro; (c) External Conflicts, conflitto derivato da uno scarto tra le preferenze professionali individuali e i suggerimenti dati da altre persone significative.

In letteratura diversi studi hanno esaminato le difficoltà del processo decisionale sia in riferimento al periodo adolescenziale (Bacanli, 2012; Gati & Saka, 2001) sia nello specifico di studenti universitari (Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000; Kleiman et al., 2004; Morgan & Ness, 2003; Osipow & Gati, 1998).

Rispetto alle variabili implicate nel processo, molti sono gli studi che si sono occupati delle variabili individuali associate al processo decisionale (Nilsson et al., 2007). In particolare, i tratti di personalità (Saka & Gati, 2007), la self-perceptions (Bono & Judge, 2003), la self-evaluation (Judge, Locke, & Durham, 1997; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003), l'intelligenza emotiva (Di Fabio & Blustein, 2010; Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio & Palazzeschi, 2008, 2009). Recentemente, Saka e colleghi (Saka e Gati, 2007; Saka, Gati, & Kelly, 2008) hanno proposto un nuovo modello teorico che descrive i fattori emotivi e quelli legati alla personalità che possono portare a difficoltà più pervasive e croniche nel processo di decision-making della carriera, in particolare, la visione pessimistica, l'ansia, il self-concept e l'identità (Saka & Gati, 2007; Saka, Gati, & Kelly, 2008). Accanto a questo, sono numerosi gli studi che legano il modello del Big

Five dei tratti di personalità al career decision-making mostrando come in particolare le persone con livelli più elevati di indecisione hanno più alti livelli di nevroticismo (Jackson, Furnham, & Lawty-Jones, 1999; Kelly & Shin, 2009; Lounsbury, Hutchens, & Loveland, 2005; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owen, & Gibson, 1999; Meyer & Winer, 1993; Page, Baruch, & Haase, 2008; Pečjak & Košir, 2007) e più bassi livelli di estroversione (Pečjak, & Košir, 2007; Page, Baruch, & Haase, 2008) e coscienziosità (Lounsbury, Hutchens, & Loveland, 2005; Lounsbury, Tatum, Chambers, Owen, & Gibson, 1999; Pečjak & Košir, 2007; Page, Baruch, & Haase, 2008; Shafer, 2000), mentre gradevolezza e apertura all'esperienza sembrano non essere associate all'indecisione di carriera (Barrick & Mount, 1991; Feldman, 2003; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; McCrae, 1996).

Inoltre, la letteratura rintraccia relazioni con il locus of control (Fuqua, Newman, & Seaworth, 1988; Taylor, 1982; Lease, 2004) mostrando come un maggiore locus of control di tipo esterno si associ ad una maggiore indecisione di carriera, e con la career decision self-efficacy riscontrando come livelli più elevati di autoefficacia legata alle scelte di carriera sono associati a livelli più bassi di indecisione di carriera (Betz et al., 1996; Creed et al., 2004; Guay, Ratelle, Senécal, Larose, & Deschênes, 2006; Nota, Ferrari, Solberg, & Soresi, 2007).

Al contrario, altri studi suggeriscono che il processo decisionale relativo alla carriera può essere principalmente una funzione del contesto e meno collegato alle singole disposizioni e tendenze (Guichard & Huteau, 2001). In questo senso, se per alcuni autori l'età e il livello scolastico potrebbero essere variabili che influenzano il processo decisionale della carriera (Bacanli, 2012; Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000; Gati &

Saka, 2001; Kleiman et al., 2004; Morgan & Ness, 2003; Osipow & Gati, 1998), altri studi sostengono che l'età non impatti sul processo (Martincin & Stead, 2014) ma che sia solo la cultura e il sistema scolastico ad incidere sull'indecisione di carriera (Albion & Fogarty, 2002; Creed & Yin, 2006; Gati & Saka, 2001; Hijazi, Tatar, & Gati, 2004; Mau, 2001, 2004; Tien, 2001, 2005).

Accanto a questo, tra i fattori contestuali, studi recenti hanno indagato anche la relazione tra il comportamento della famiglia rispetto alle scelte di carriera dei figli e il decision-making legato alle scelte di carriera mostrando come il disimpegno dei genitori sia fortemente associato all'indecisione di carriera (Marcionetti & Rossier, 2016b).

Adattabilità di carriera

L'adattabilità di carriera, *career adaptability*, è una risorsa psicosociale per la gestione dei compiti, delle transizioni e dei traumi legati alla carriera e, attualmente, risulta essere un costrutto centrale nelle *career construction theories*.

L'individuo, come strategia di fronteggiamento delle nuove sfide dell'economia globale, ha infatti il compito di incrementare la propria adattabilità (Savickas, 2005) che si riferisce a capacità e risorse interne verso compiti di sviluppo vocazionale e transizioni professionali, che permette agli individui di impiegare i concetti di sé in ruoli occupazionali (Savickas, 2005).

Nella società del *dejobbing*, gli individui sono chiamati ad aumentare la loro adattabilità per fronteggiare le situazioni imprevedibili. Le abilità richieste sono (a) Concern, preoccupazioni rispetto alla carriera che favoriscono i comportamenti di coping, consapevolezza e preparazione nel rispondere alle esigenze del mondo del lavoro; (b)

Control, impegno nella presa di decisioni rispetto alla propria carriera che promuove la responsabilità personale dell'individuo per la propria carriera; (c) Curiosity, esplorazione e assunzione di rischi che permettono l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze; (d) Confidence, senso di autoefficacia nel rispondere alle situazioni stressanti (Savickas & Porfeli, 2012). Le abilità in queste dimensioni includono rispettivamente planning, decision-making, exploring e problem solving (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2008).

Rispetto alle variabili individuali che incidono sulle adattabilità di carriera, la letteratura ha studiato la relazione tra queste e i tratti di personalità (Öncel, 2014; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhaes, & Duarte, 2012; van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012; Zacher, 2014), l'autostima e il tipo di personalità proattiva (Cai et al., 2015; Guan et al., 2013; Pouyaud, Vignoli, Dosnon, & Lallemand, 2012; van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012), le abilità cognitive (Schmidt & Hunter, 2004) e l'intelligenza emotiva (Coetzee & Harry, 2014).

Rispetto ai diversi costrutti di carriera, sono state evidenziate relazioni tra adattabilità e pianificazione della carriera (Hirschi & Valero, 2015; Taber & Blankemeyer, 2015), esplorazione della carriera (Li et al., 2015; Porfeli & Savickas, 2012), autoefficacia professionale (Hirschi & Valero, 2015) e autoefficacia del processo decisionale (Duffy, Douglass, & Autin, 2015; Zhou, Guan, Xin, & Deng, 2016). Accanto a questo, la letteratura mostra come l'adattabilità di carriera sia fortemente associata all'indecisione di carriera (Chatterjee, 2013) all'orientamento al futuro (Fusco, Parola, & Sica, 2019; Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014) alla speranza e all'ottimismo (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016), e all'identità

(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007; Negru-Subtirica, Pop, & Crocetti, 2015; Porfeli & Savickas, 2012). In particolare, gli adolescenti con livelli più alti di adattabilità di carriera si percepiscono come più decisi verso una possibile carriera futura, più proiettati verso il futuro e più competenti riguardo alla trasformazione di intenzioni in obiettivi mediante la messa in pratica di comportamenti (Nota, Ginevra, & Soresi, 2012). Mostrano, inoltre, livelli più bassi di difficoltà percepite, sia interne che contestuali, e una gamma più ampia di interessi legati alla carriera (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012).

Le adattabilità della carriera incidono anche sulla soddisfazione degli individui riguardo alla loro carriera, lavoro ed esperienze scolastiche (Chan & Mai, 2015; Hartung & Taber, 2008; Hirschi, 2010; Skorikov, 2007; Zacher, 2014; Zacher & Griffin, 2015), con risultati positivi sullo sviluppo stesso della carriera (McKenna, Zacher, Ardabili, & Mohebbi, 2016; Obschonka, Silbereisen, & Schmitt-Rodermund, 2010; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014). Secondo la letteratura, infatti, l'adattabilità della carriera aumenta la soddisfazione lavorativa e riduce lo stress lavorativo (Boswell, Boudreau, & Tichy, 2005; Fiori, Bollmann, & Rossier, 2015).

Accanto a questo, le letteratura mostra un effetto positivo dell'adattabilità di carriera sul benessere soggettivo degli individui (Maggiori, Johnston, Krings, Massaudi, & Rossier, 2013; Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), sulla felicità percepita (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013), sulla salute percepita (Maggiori, Johnston, Krings, Massaudi, & Rossier, 2013), sulla qualità della vita (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012), sulla resilienza (Coetzee & Harry, 2015), sulla resistenza psicologica allo stress (*hardiness*, Santilli et al., 2015) e sulla soddisfazione di vita (Hirshi, 2009; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016).

Per quanto riguarda le variabili più strettamente demografiche, una recente meta-analysis (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017) mostra un effetto dell'età e dell'istruzione sull'adattabilità di carriera. Rispetto al genere, invece, alcuni studi suggeriscono che gli uomini hanno una maggiore adattabilità professionale rispetto alle donne (Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012), mentre altri studi non mostrano alcun effetto di genere (Hirschi, 2009; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017).

Ruolo della famiglia nelle scelte di carriera

Tra le variabili contestuali che possono avere un'influenza sul processo di scelta della carriera degli adolescenti e dei giovani adulti la famiglia riveste un ruolo importante (Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes, & Shanahan, 2002; Fend, 1991; Otto, 2000; Markward, McMillan, & Markwars, 2003). Nonostante i cambiamenti tipici delle relazioni sociali che avvengono nel passaggio dall'adolescenza all'età adulta, e cioè dalla dipendenza dai genitori all'indipendenza e ricerca maggiore di relazioni sociali di tipo simmetrico con i coetanei (Collins & Laursen, 2004; Youniss & Smollar, 1985; Tynkkynen, Salmela-Aro, & Nurmi, 2010), gli adolescenti e i giovani adulti sembrano comunque ricercare le figure genitoriali come riferimenti nelle scelte che riguardano la propria carriera (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, & Gallagher, 2003; Malmberg, 1996; Morrison, Laughlin, San Miguel, Smith, & Widaman, 1997; Youniss & Smollar, 1985; Tynkkynen, Salmela-Aro, & Nurmi, 2010). In particolare, la letteratura mostra come gli adolescenti discutano di argomenti riguardanti la carriera con i genitori, sia con le madri (Domagala-Zysk, 2006; Shulman & Seiffge-Krenke, 1997; Tatar, 1998; Youniss & Smollar, 1985), che con i padri (Shulman & Seiffge-Krenke, 1997; Youniss & Smollar, 1985).

Inoltre, i genitori risultano avere influenza nelle scelte durante il periodo dell'adolescenza (Creamer & Laughlin, 2005; Dietrich & Kracke, 2009; Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Keller & Whiston, 2008; Kerpelman & Schvaneveldt, 1999; Marcionetti & Rossier, 2016a; Otto, 2000; Paa & McWhirter, 2000), ma anche nella tarda adolescenza e nell'età adulta (Creamer & Laughlin, 2005; Guan et al., 2015; Kotlik & Harrison, 1989; Li et al., 2015; Otto, 2000; Russell & Saebel, 1997; Tucker, Barber, & Eccles, 2001; Whiston & Keller, 2004). Rispetto allo specifico ruolo che la famiglia gioca nelle scelte, la letteratura mostra come la famiglia può da un lato essere una risorsa per il giovane in transizione, fornendo un supporto strumentale ed emotivo (Marcionetti & Rossier, 2016a), o come al contrario possa esserne un ostacolo (Zhao, Lim, & Teo, 2012). Più nello specifico, alcuni studi si concentrano sul sostegno alla scelta e altri sulla motivazione alla scelta (Fouad et al., 2010; Guay, Ratelle, Senécal, Larose, & Deschênes, 2006; Neuenschwander, 2008; Whiston & Keller, 2004; Keller & Whiston, 2008).

Dietrich e Kracke (2009) hanno identificato tre specifici comportamenti parentali (parental career-related behaviors) che i genitori mettono in pratica per guidare lo sviluppo della carriera dei figli: (a) Career-related support, che riguarda il supporto strumentale alla scelta; (b) Interference behavior, quando al contrario i genitori ostacolano il normale processo di scelta dei figli, (c) Parental lack of engagement, che si riferisce al mancato sostegno genitoriale (ad esempio, mancanza di interesse, di sostegno economico, di tempo da dedicare ai figli).

La letteratura mostra come un attaccamento di tipo sicuro (Blustein, Walbridge, Friedlander, & Palladino, 1991), un'avviata transizione verso l'indipendenza (Grotevant & Cooper, 1988) e una genitorialità autorevole (Tracey, Lent, Brown, Soresi, & Nota,

2006) siano collegati ad una maggiore esplorazione di carriera (Grotevant & Cooper, 1988; Kracke, 1997; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Phillipis, & Garcia, 2005), una maggiore autoefficacia (Guay, Senecal, Gauthier, & Fernet, 2003; Lim & Loo, 2003; O'Brien, Friedman, Tipton, & Linn, 2000; Ryan, Solberg, & Brown, 1996) e uno sviluppo maggiormente facilitato nella costruzione dell'identità professionale (Johnson, Buboltz, & Nicols, 1999; Penick & Jepsen, 1992; Tracey, Lent, Brown, Soresi, & Nota, 2006). Al contrario, i conflitti familiari sono associati negativamente al senso di autoefficacia e allo sviluppo dell'identità professionale (Hargrove, Creagh, & Burgess, 2002; Hargrove, Inman, & Crane, 2005; Johnson, Buboltz, & Nichols, 1999; Ryan, Solberg, & Brown, 1996).

Inoltre, studi mostrano anche come i comportamenti genitoriali siano fortemente associati all'indecisione di carriera e all'esplorazione di carriera (Dietrich & Kracke, 2009; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Phillipis, & Garcia, 2005). In particolare, più gli adolescenti percepiscono di esser sostenuti dalla famiglia, maggiore è l'attività di esplorazione (Dietrich & Kracke, 2009); al contrario, minore è il sostegno della famiglia maggiori sono gli effetti di tipo negativo sull'esplorazione della carriera, soprattutto quando ciò si verifica nella fase adolescenziale (Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Phillipis, & Garcia, 2005). Inoltre, studi sugli studenti universitari mostrano che il tipo di supporto percepito dai genitori influenzi non soltanto le esplorazioni di carriera ma anche l'adattamento alla carriera: un alto livello di supporto genitoriale e un basso livello di interferenza genitoriale ha un effetto positivo sull'adattabilità professionale; al contrario, la mancanza di coinvolgimento dei genitori ha un effetto negativo sull'adattabilità alla carriera (Guan et al., 2015).

Soddisfazione di vita

Considerando la costruzione di carriera come un processo trasversale nell'arco della vita (Magnuson & Starr, 2000), la letteratura sta andando sempre di più verso l'identificazione delle relazioni tra lo sviluppo della carriera e lo sviluppo positivo dei giovani (*positive youth development*; PYD; Lerner, Lerner, & Benson, 2011; Overton, 2010) sostenendo, appunto, traiettorie positive nello sviluppo degli adolescenti per outcome positivi nell'età adulta (Benson, 2003; Larson, 2000; Lerner, Phelps, Forman, & Bowers, 2009). Secondo la letteratura, il benessere soggettivo è definito da alti livelli di soddisfazione di vita e affetto positivo e bassi livelli di affetto negativo (Diener, 2000).

Comprendere come le persone possano, attraverso il lavoro, arrivare ad una soddisfazione per la propria vita costituisce, infatti, l'obiettivo centrale della teoria e della pratica sulla costruzione della carriera (Savickas, 2002, 2005). Nello specifico, la letteratura mostra come un orientamento positivo verso la costruzione della propria carriera promuova benessere e riduca, al contrario, disagio (Skorikov, 2007). La soddisfazione di vita all'interno del paradigma teorico della subjective well-being (SWB; Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Kahneman & Riis, 2005; Myers & Diener, 1995) comporta una valutazione globale della persona sulla sua vita. Più nel dettaglio, le dimensioni riguardano sia la felicità sentita dal soggetto nel momento presente, sia la sua soddisfazione di vita in generale. Queste due dimensioni sono fortemente legate ai possibili interventi di counseling perché questi ultimi mirano proprio alla promozione della soddisfazione di vita occupandosi dello sviluppo umano in un'ottica globale, promuovendo adattabilità, e facendo sentire il lavoro come un mezzo per raggiungere il completamento di sé e apportare cambiamenti sia per sé che per la società (Savickas,

2002, 2005). Infatti, avere un lavoro e pensare di svolgere i compiti desiderati sono dimensioni associate a livelli maggiori di soddisfazione di vita (Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014; Wilkins et al., 2014).

Accanto a questo, la letteratura mostra come l'adattabilità di carriera sia un potente predittore della soddisfazione di vita (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016). La capacità di prepararsi, adattarsi e modificare comportamenti e aspettative, consente non solo di ottenere risultati migliori, con una più alta soddisfazione accademica nel caso degli studenti, ma anche di avere una maggiore soddisfazione di vita in generale (Wilkins et. al, 2014). Avere, infatti, obiettivi professionali e sentire un senso di decisione rispetto alla propria carriera aiuta i giovani a sentirsi più soddisfatti. Tale dato emerge da studi che si concentrano sia nello specifico degli adolescenti (Hirschi, 2009) e giovani adulti in formazione (Maggiori, Johnston, Krings, Massaudi, & Rossier, 2013), sia da studi con coorti di giovani NEET (Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015) mostrando proprio come l'adattabilità e le capacità che essa mette in gioco siano risorse importanti nell'aumentare la soddisfazione di vita nell'arco dell'intera vita (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016).

Interventi di career counseling

Le transizioni non più di tipo normativo richiamano l'esigenza di rivedere i modelli dell'orientamento stesso. I modelli, riflettendo il framework teorico di lettura dei costrutti di carriera, hanno subito nel tempo diverse trasformazioni proprio nel tentativo di cercare di rispondere ai cambiamenti strutturali dei percorsi dei giovani e con la sfida principale di aiutare i giovani ad affrontare efficacemente le transizioni legate al lavoro nell'epoca post-moderna (Di Fabio & Maree, 2016; Maree, 2017).

Negli ultimi anni molto è stato scritto sulle conseguenze negative della mancanza di interventi di counseling e training e, al contrario, sull'importanza di aiutare le persone a scegliere e costruire carriere appropriate (Hartung, 2011, 2013; Hartung & Vess, 2016; Savickas, 2011, 2015, 2016), sulla costruzione del sé (Guichard, 2004, 2005), e sull'impatto della povertà (Osborne & Weiner, 2015; Thompson, 2015) a cui gli individui devono necessariamente adattarsi (Blustein, Kenny, & Kozan, 2014).

Il cambiamento degli interventi origina da una riflessione del contesto (dejobbing) e dal ruolo dell'orientatore che non può più limitarsi ad un accompagnamento degli studenti alla fuoriuscita dai percorsi d'istruzione guidando verso una professione in linea con aspirazioni, desideri ed interessi dei giovani, ma alla necessità di tener conto dell'attuale complessità delle transizioni professionali e dell'esposizione sempre maggiore dei giovani alla precarietà professionale o all'esclusione sociale (Masdonati, 2019). I modelli classici di intervento, come quelli del matching centrati sull'abbinamento people to job (ad es. P-E, person–environmentfit theories, Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; TWA, theory of work adjustment, Dawis & Lofquist, 1984) sembrano infatti non rispondere più alle sfide attuali del mondo del lavoro proprio perché non tengono conto dell'attuale complessità. Infatti, gli interessi tendono a cambiare nel tempo e aprirsi è il modo più intelligente per adattarsi ai cambiamenti (Krumboltz & Chan, 2005).

Pope (2015) propone una possibile sistematizzazione storica degli interventi di counseling: (a) vocational guidance, che si basa proprio sul modello di person-environment fit e ha come sfida l'accrescimento della conoscenza di sé e dell'informazione sulle professioni con l'obiettivo di trovare una corrispondenza tra sé e un'occupazione; b) career education che, in linea con le teorie classiche di Super (1957)

e Holland (1985, 1997), mira alla comprensione del modo attraverso il quale le persone prendono le decisioni di carriera e sviluppano le proprie capacità al fine di adattarsi alla varietà e alla complessità delle situazioni professionali (Savickas & Spokane, 1999); c) life design, che si basa invece sul presupposto di immaginare traiettorie di vita in cui gli individui progettano e costruiscono progressivamente la propria vita (Savickas, 2009). Se i modelli del vocational guidance risultavano funzionali nelle società del XX secolo (Savickas & Baker, 2005), e quelli della career education solo con i soggetti poco vulnerabili e dunque protetti dalle attuali modifiche del mercato del lavoro (Pope, 2015; Richardson, Constantine, & Washburn, 2005), alla luce dell'attuale de-standardizzazione delle traiettorie di transizione (Larson, 2011) i modelli che sembrano essere più efficaci sono quelli che originano dal paradigma del life design. Questo modello di intervento, infatti, si basa proprio sull'adattamento, inteso come una necessità dell'individuo in una società mutevole in cui è l'individuo stesso ad essere responsabile della direzione che la sua vita prenderà e, sull'identità, intesa come progettazione conforme a ciò che l'individuo desidera diventare.

Con alla base questo paradigma, si sono sviluppati diversi modelli di intervento (theory of career construction, Savickas, 2005; self-construction model, Guichard, 2009; Guichard, Pouyaud, De Calan, & Dumora, 2012). Ancor più recentemente stanno nascendo interventi che, sempre nel paradigma del life design, analizzino a fondo i diversi aspetti caratterizzanti la post-modernità, come ad esempio i cambiamenti climatici e ambientali (antropocene era, Guichard, 2018), che considerino gli interventi anche in un'ottica sostenibile e inclusiva (Nota, 2019; Santilli, Ginevra, Di Maggio, & Nota, 2019), che vadano verso forme di lavoro dignitoso (Blustein, Kenny, Di Fabio, &

Guichard, 2019; Masdonati, Schreiber, Marcionetti, & Rossier, 2019) e che tengano sempre più conto che i cambiamenti dell'era e dell'ambiente impattano sulla costruzione dei piani di vita del singolo (Life-and-Career Design Interventions, Guichard, 2018).

Trasversalmente a questi modelli, è l'idea che la costruzione di sé avvenga attraverso le relazioni sociali e il lavoro, nell'intero arco di vita (*life-long perspective*), e che l'intervento, considerato in un'ottica olistica e contestuale, debba avere come primo scopo la prevenzione, dove per quest'ultima si intende il procedere positivamente nel corso della vita (Savickas et al., 2009). Alla base sembra esserci proprio l'idea dell'equilibrio a cui l'individuo deve aspirare (e raggiungere) tenendo conto dei continui cambiamenti che avvengono nel corso della propria vita, nell'ottica di una psicologia positiva, in cui hanno un ruolo centrale le adattabilità di carriera, l'orientamento al futuro, la speranza, l'ottimismo, la resilienza e la soddisfazione di vita (Santilli, Di Maggio, Marcionetti, & Grossen, 2018).

RESEARCH PROJECT

NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT OR TRAINING (NEET).

SCENARI DI TRANSIZIONI NON-ADATTIVE DALLA SCUOLA AL MONDO

DEL LAVORO

STUDIO I. INATTIVITÀ E MALESSERE PERCEPITO IN GIOVANI ADULTI NEET. UN'ANALISI DI DATI SECONDARI²

La attuale crisi economica ha avuto un forte impatto sui giovani adulti italiani rendendo ancor più problematica la transizione al mondo del lavoro (Bynner & Parsons, 2002; Bynner, 2012), con notevoli ripercussioni sulla salute (Bartelink, Zay Ya, Guldbbrandsson, & Bremberg, 2019; Catalano, 1991; Fryer & Payne, 1986; Hammarström, 1994; Kasl, Rodriguez, & Lasch, 1998; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009; Winefield, 1995) e più in generale sulla soddisfazione di vita (Khattab & Fenton, 2009, Reifman, Arnett, & Colwell, 2007).

Al fine di mappare le caratteristiche dei giovani adulti NEET del contesto campano, regione italiana più strettamente associata al fenomeno (37.7% nel 2017; Istat, 2017) è stata condotta una ricerca esplorativa partendo dai dati nazionali provenienti dall'ultima indagine multiscopo "Aspetti della vita quotidiana" (Istat, 2016). Lo studio ha riguardato la quantità e la qualità del tempo vissuto dai giovani NEET e la salute e soddisfazione percepita.

L'utilizzo di dati secondari, di recente uso anche nelle ricerche psicologiche (Piumatti, 2016), è apparso un utile punto di partenza per far luce su un fenomeno recente perché permette di avere a disposizione un campione rappresentativo della popolazione e di contare su una validità statistica dei dati raccolti.

² La ricerca è stata condotta nell'anno 2017. Alcune parti di questo lavoro sono state pubblicate sulla rivista *Psicologia della Salute* (v. Parola, A, & Donsi, L. (2018). Sospesi nel tempo. Inattività e malessere percepito in giovani adulti NEET. *Psicologia della Salute*, 3, 44-73.

In particolare, lo studio si è concentrato sulle differenze tra giovani adulti NEET e non-NEET (studenti o lavoratori) tra i 20 e i 34 anni, rispetto a 3 specifiche macro-aree tematiche: modi di vivere il tempo libero, fiducia e partecipazione politica e sociale, salute e benessere percepito. Obiettivo della ricerca è comprendere se i giovani NEET presentino delle caratteristiche particolari, riconducibili alla loro specifica condizione, rispetto a giovani della stessa fascia d'età e del medesimo contesto – ma con un diverso status – occupati o studenti. Essendo uno studio di natura esplorativa non sono state costruite ipotesi specifiche sulle singole dimensioni prese in considerazione nell'analisi ma, in linea con la letteratura sul tema, si ipotizza per le macro-aree dello studio una condizione di cattiva salute fisica, minore partecipazione politica e sociale e una percezione di malessere rispetto alla propria condizione di salute caratterizzante i soggetti NEET, rispetto agli altri due gruppi.

Metodo

Partecipanti e descrizione del campione

Lo studio ha utilizzato i dati provenienti dall'ultima indagine Istat “Aspetti della vita quotidiana” (2016). L'indagine è stata svolta su un campione rappresentativo di famiglie residenti in Italia, intervistando circa 20.000 famiglie e 50.000 soggetti. Le unità primarie di campionamento sono rappresentate dalle famiglie anagrafiche, estratte in modo sistematico dall'anagrafe dei comuni. Per ogni famiglia anagrafica inclusa nel campione sono state rilevate le caratteristiche oggetto di indagine di tutti i componenti appartenenti alla famiglia. La modalità di somministrazione si è servita del supporto cartaceo.

Dalla banca dati sono stati selezionati i soggetti campani dai 20 ai 34 anni e suddivisi a posteriori in 3 gruppi in relazione allo status occupazionale – NEET, occupati, studenti. Non sono stati presi in considerazione i soggetti della fascia 15-19 anni, perché la percentuale di NEET di quella fascia nel campione campano era sotto il 2%.

Le analisi sono state effettuate su un totale di 501 intervistati (35.7% occupati, 43,9% NEET, 20.4% studenti). Più nello specifico, la Tabella 1 (p. 56) riporta le caratteristiche socio-demografiche del campione (età, genere), distribuite per status occupazionale (studenti, occupati, NEET).

Misure

Il questionario utilizzato per l'indagine "Aspetti della vita quotidiana" contiene domande riguardanti diverse aree del vivere quotidiano, che vanno dallo stile di vita alle attività sociali, con un'ampia sezione dedicata al benessere percepito e alla soddisfazione del proprio stato di salute (Istat, 2016). Le domande fanno parte di un processo di allineamento con le rilevazioni condotte dall'Istituto Europeo di Statistica nell'ambito dell'EHIS Wave 2 per rendere i dati comparabili tra diverse nazioni in Europa.

In questo studio, dati gli obiettivi, sono state selezionate domande appartenenti a specifiche macro-aree tematiche, qui ri-definite come (1) modi di vivere il tempo libero, (2) fiducia e partecipazione politica e sociale, (3) salute e benessere percepito.

- (1) Modi di vivere il tempo libero: attività sociali e culturali come teatro, mostre, cinema, musei, discoteche, concerti ("Negli ultimi 12 mesi è andato al teatro?" "Negli ultimi 12 mesi è andato al cinema?" "Negli ultimi 12 mesi è andato a musei o mostre?" "Negli ultimi 12 mesi è andato a concerti di musica classica o altri

concerti di musica?” “Negli ultimi 12 mesi è andato in discoteche, balere, night, ecc.?” Domande con modalità di risposta: No; Sì); lettura (“Ha letto libri negli ultimi 12 mesi?” “Legge quotidiani almeno una volta a settimana?” Domande con modalità di risposta: No; Sì); uso di internet (“Con quale frequenza ha usato internet negli ultimi 12 mesi?” Modalità di risposta: Tutti i giorni; qualche volta alla settimana; qualche volta al mese); attività fisica e sportiva (“Le capita di svolgere nel tempo libero qualche attività fisica?” Modalità di risposta: No; Sì, una o più volte alla settimana; Sì, una o più volte al mese; Sì, più raramente. “Nel suo tempo libero pratica sport?” Modalità di risposta: No; Sì)

- (2) Fiducia e partecipazione politica e sociale: fiducia negli altri (“Lei pensa che ci si possa fidare degli altri?” Modalità di risposta: Sì, della maggior parte della gente; No, bisogna stare molto attenti; “Ha amici su cui poter contare?” “Ha altri parenti su cui poter contare oltre genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni e nipoti?” “Ha vicini su cui poter contare? Domande con modalità di risposta: No; Sì); partecipazione politica diretta come manifestazioni, incontri politici e dibattiti (“Negli ultimi 12 mesi ha partecipato ad un comizio?” “Negli ultimi 12 mesi ha partecipato ad un corteo?” “Negli ultimi 12 mesi ha partecipato ad un dibattito politico?” Domande con modalità di risposta: No; Sì); partecipazione politica indiretta, come discutere e informarsi sulla politica (“Con che frequenza si informa dei fatti della politica?” “Con quale frequenza le capita di parlare di politica?” Domande con modalità di risposta: Tutti i giorni; una o più volte a settimana; qualche volta al mese (meno di 4); qualche volta all’anno; mai)
- (3) Salute e benessere percepito: salute percepita (“Come va in generale la sua salute?” Modalità di risposta da 1 = molto bene a 5 = molto male); grado di soddisfazione

esistenziale, della vita quotidiana, delle relazioni e del proprio stato di salute (“Soddisfazione per le relazioni familiari negli ultimi 12 mesi?” “Soddisfazione per le relazioni con amici negli ultimi 12 mesi?” “Soddisfazione per il tempo libero negli ultimi 12 mesi?” “Soddisfazione per la propria salute negli ultimi 12 mesi?” Domande con modalità di risposta da 1 = molto a 4 = per niente; “Attualmente quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso? Dia un punteggio da 0 a 10”. Modalità di risposta su scala da 1 = per niente soddisfatto a 10 = pienamente soddisfatto); aspettative future (“Nei prossimi 5 anni lei pensa che la sua situazione personale: migliorerà, resterà la stessa o peggiorerà?” Domanda con opzioni di risposta 1 = migliorerà, 2 = resterà sempre la stessa, 3 = peggiorerà, 4 = non so).

Analisi dei dati

Un primo step di analisi ha previsto analisi descrittive sulla totalità dei giovani in base allo status occupazionale. Data la numerosità delle variabili, che impone un approccio di analisi più complesso, e allo scopo di sintetizzare i dati e ottenere un profilo definito dei giovani, è stata condotta un’analisi delle corrispondenze multiple (ACM, Benzécri, 1973; Greenacre, 2007) con l’ausilio del software SPAD (Systeme Portable pour l’Analyse des Données). Tale tecnica d’analisi, che estende la metodologia dell’analisi fattoriale, rientra negli approcci di riduzione delle dimensioni e consente di riassumere la relazione tra tutte le variabili con un sottospazio di dimensioni ridotte (assi fattoriali). L’ACM fornisce una rappresentazione geometrica delle interconnessioni tra variabili: le distanze sul piano tra i punti esprimono il grado di associazione tra le dimensioni indicate dalle variabili. Se due punti-modalità di variabili differenti sono vicini, è presente un’associazione nei

soggetti delle dimensioni che tali punti rappresentano (Greenacre, 2007). Nel pre-trattamento dei dati, le categorie con frequenze relative inferiori al 2% non sono state considerate per l'analisi. Il risultato finale consiste in un output analitico e grafico: il primo rappresenta in generale un aiuto all'interpretazione, mentre il secondo, qui presentato, consiste di una o più mappe percentuali che visualizzano la struttura di relazione.

In una ricerca esplorativa del fenomeno NEET, la scelta della tecnica d'analisi è ricaduta sull'analisi delle corrispondenze multiple perché permette di esplorare, descrivere e sintetizzare i dati a disposizione. L'analisi ha infatti la potenzialità di analizzare un gran numero di variabili posizionando le categorie di risposta nello stesso sistema di assi e dimensioni (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009). Questo tipo di analisi è di recente utilizzazione nella ricerca scientifica per lo studio di fattori di rischio, e come facilitatore per l'individuazione di gruppi che possiedono fattori di rischio specifici o comuni in vista di interventi di promozione di salute e benessere (Costa, Santos, Cunha, Cotter, & Sousa, 2013; Mota, Vasconcelos, & Assis, 2008). Nel nostro caso l'ACM mira a produrre una mappatura degli aspetti della quotidianità dei giovani adulti ed è utile per comprendere se e in quali aspetti il gruppo NEET differisce, in termini di definizione, da quelli di studenti o lavoratori.

Come output finale, sono state scelte come attive 26 variabili (82 modalità). Le modalità di risposta semivuote o vuote, ovvero con valori bassi o nulli, sono state aggregate alle altre modalità di risposta della stessa variabile seguendo un criterio di vicinanza semantica. Le variabili Status Occupazionale (studenti; occupati; NEET), Età (20-24; 25-34) e Genere (M; F) sono state inserite come variabili illustrative. Non sono state prese

in considerazione altre variabili (stato civile, tipo di nucleo familiare, fonte principale di reddito e titolo di studio) perché alcune modalità di risposta di queste variabili risultavano sotto-rappresentate e quindi poco informative al fine delle analisi.

È stato poi eseguito un ulteriore approfondimento sull'area della salute e benessere percepito conducendo un'analisi multivariata della varianza (two-way MANOVA) con l'utilizzo del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versione 24. Per l'analisi sono stati scelti come fattori Status Occupazionale, Genere ed Età. L'approfondimento dell'area della salute e del benessere, rispetto alle altre aree, nasce dall'esigenza di chiarire ancor meglio questa dimensione che risulta essere problematica per i giovani in stato di disoccupazione, come ampiamente mostra la letteratura sul tema. In questo caso, la scelta di questa tecnica è ricaduta sull'analisi della varianza data la natura delle variabili d'interesse (valori su scala). L'uso combinato delle due tecniche d'analisi qui proposte, presente nella letteratura sulla salute (Venuleo, Mossi, & Marinaci, 2017), è utile perché permette dapprima l'esplorazione delle associazioni tra le variabili d'interesse restituendo un quadro più articolato del fenomeno; inoltre, consente di individuarne e isolarne con maggiore precisione le dimensioni e, mediante un'analisi della varianza a più vie, analizzare l'effetto della variabile indipendente – lo Status Occupazionale – sui fattori, che nel nostro caso si riferiscono alla sfera della salute.

Risultati

Analisi descrittive del campione

Le analisi descrittive del campione forniscono un primo approfondimento sui comportamenti di NEET, occupati e studenti rispetto alle tre aree di interesse (modi di

vivere il tempo libero, fiducia e partecipazione politica e sociale, salute e benessere percepito). Come si nota in Tabella 2 (p. 57) dove sono riportate a titolo di esempio alcune variabili in cui è esplicativo il comportamento dei giovani NEET, la maggiore quantità di tempo di cui i NEET dispongono non si traduce in più elevati livelli di partecipazione alle attività del tempo libero (vedi attività sportiva, frequentazione di cinema, ma anche discoteche). Inoltre, pur se la partecipazione politica è bassa in tutti i gruppi di giovani, lo è ancora di più nel gruppo NEET. Accanto a questo, negli item riguardanti la salute e il benessere percepito (Tab. 3, p. 58) i NEET dichiarano una percezione della propria salute più tendente al malessere rispetto agli occupati e agli studenti (vedi “come va in generale la sua salute?”, “soddisfazione della propria salute”, “pensi che la tua situazione migliorerà?”).

I profili emersi dall’ACM

A partire da questo quadro descrittivo, le relazioni tra le variabili delle aree di interesse, colte attraverso l’analisi delle corrispondenze multiple, ha restituito specifici profili dei giovani adulti.

L’ACM ha fornito risultati analitici e grafici: i primi sono stati utili nell’interpretazione sia dei contributi assoluti e relativi di variabili che delle modalità rappresentate nell’output grafico. La Figura 1 (p. 61) permette, infatti, di visualizzare la collocazione dei punti-modalità sugli assi fattoriali e osservare i differenti profili ottenuti.

La discussione dei risultati della ACM considera i primi due assi fattoriali, che spiegano un’inerzia globale dell’80%. Si è proceduto per un’interpretazione per assi fattoriali e relativi semiassi e, in seguito, tenuto conto della posizione delle variabili illustrative e

delle relative associazioni tra le variabili, è stato possibile leggere e interpretare i differenti profili emersi.

Il primo fattore (62% dell'inerzia) è stato rinominato "Vivere il tempo: dall'attività (semiasse -) all'inattività (semiasse +)". Le variabili che contribuiscono maggiormente alla formazione dell'asse fanno riferimento all'uso e alla gestione del tempo da parte dei giovani adulti. Più nel dettaglio, si può osservare una polarità tra una situazione di attività sul semiasse negativo e una di inattività sul semiasse positivo. Tra i contributi assoluti più alti sul primo fattore: concerti_si, c.a.=4.08; comizi_si, c.a.=3.01; sport_si, c.a.=2.66 (semiasse -); inf.pol_mai, c.a.=4.73; parl.pol_mai, c.a.=4.78; cinema_no, c.a.=3.70; sport_no, c.a.=2.17 (semiasse +).

Il secondo fattore (18% dell'inerzia), invece, è stato rinominato "Qualità del tempo e soddisfazione: da poco (semiasse -) a molto (semiasse +)". Questo asse è caratterizzato principalmente da quelle variabili che rimandano alla qualità del tempo vissuto e al grado di soddisfazione. Anche in questo caso, si osserva una polarità tra una condizione di soddisfazione nel semiasse positivo e una di insoddisfazione e malessere nel semiasse negativo. Contributi assoluti più alti sul secondo fattore: soddisfazione salute_molto, c.a. 4.17; vita_migliorerà, c.a. 3.60; soddisfazione TL_molto, c.a. 3.35 (semiasse +); soddisfazione salute_poco, c.a. 3.24; vita_non so, c.a. 3.01; vita_peggiorerà, c.a. 2.70 (semiasse -).

La collocazione delle variabili illustrative permette di identificare più nel dettaglio gli orientamenti degli intervistati sui due assi fattoriali. In particolare, rispetto allo status occupazionale, sul primo fattore è presente l'opposizione tra occupati e studenti (semiasse -) e NEET (semiasse +). Dai valori si nota infatti come le modalità legate all'attività siano

dominanti negli studenti e negli occupati, mentre nei NEET emerge un forte quadro d'inattività. Il secondo fattore, legato alla qualità del tempo e alla soddisfazione, oppone occupati e NEET (semiasse -) e studenti (semiasse +): in questo caso emerge un quadro più orientato alla soddisfazione del tempo libero e delle relazioni, ancor più accentuato negli studenti, rispetto ai giovani occupati e ai NEET. Nello specifico dell'oggetto di studio, la condizione NEET sembra essere caratterizzata dalla commistione di inattività e insoddisfazione.

La lettura del display grafico per quadranti restituisce 3 differenti profili, definiti rispetto allo status occupazionale. Il profilo degli studenti (quadrante inferiore sinistro). Gli studenti trascorrono il loro tempo libero partecipando ad attività culturali (in particolare teatro, mostre e musei), leggendo libri e riviste e utilizzando il web. Praticano con frequenza attività sportive. Sono interessati alla politica, soprattutto tendono a informarsi sulla politica, presentando una partecipazione maggiormente indiretta che diretta. Rispetto alla percezione del proprio stato di salute, si definiscono in buona salute. Sono soddisfatti del proprio tempo libero e di come esso viene speso, delle relazioni con i pari e della vita in generale. Rispetto alla prospettiva temporale futura, credono che la loro situazione nel tempo (nei prossimi 5 anni) migliorerà.

Il profilo degli occupati (quadrante superiore sinistro). Gli occupati trascorrono il loro tempo libero partecipando ad attività culturali e sociali, soprattutto cinema e mostre. Si dedicano anche ad attività fisiche, più che propriamente sportive. Sono interessati a temi politici, in particolare preferiscono discutere e informarsi sulla politica. Emerge di fatto un interesse per una partecipazione politica sia diretta che indiretta. Al quadro di socialità che ne emerge si associa anche un atteggiamento di fiducia negli altri. Gli occupati

manifestano una percezione del proprio stato di salute come elevato. Per quanto riguarda la soddisfazione, presentano un quadro di soddisfazione nei confronti delle relazioni familiari e ribadiscono il vissuto positivo del loro stato di salute; sono, al contrario, meno soddisfatti del proprio tempo libero.

Il profilo dei NEET (quadrante superiore destro). Dalla vicinanza delle variabili emerge un profilo di inattività: i giovani adulti NEET non trascorrono il loro tempo libero praticando attività sportive, leggendo libri o riviste, non mostrano interesse per le attività culturali e sociali (in particolare teatro, mostre, film e musei, concerti e discoteche). L'unico aspetto di attività riguarda l'utilizzo del web, facendo intendere che spendono gran parte del loro tempo navigando in internet. Non emerge una partecipazione politica né diretta né indiretta. Rispetto alla fiducia, emerge un quadro di sfiducia nei confronti degli altri, e l'idea di non aver persone su cui poter contare, che coincide con un'insoddisfazione delle loro relazioni con i pari. Rispetto allo stato di salute, i NEET lo percepiscono come medio o basso e non ne sono soddisfatti. La loro prospettiva temporale è caratterizzata in specifico dall'incertezza: non sanno dire se la loro situazione nel prossimo futuro cambierà ("non so").

Rispetto alla variabile illustrativa Età, entrambe le modalità (20-24; 24-34) sono molto vicine all'intersezione degli assi e quindi poco differenti: va comunque sottolineato che il gruppo di giovani dai 20 ai 24 anni tende a posizionarsi nel quadrante occupato dagli studenti, presentando maggiori caratteristiche di attività, buona percezione del proprio stato di salute e un grado elevato di soddisfazione. Va notato infatti che la maggior parte dei giovani di questa fascia d'età del nostro campione sono ancora in formazione. La fascia d'età 25-34 evidenzia una tendenza – anche se, come si vedrà più oltre, non

statisticamente significativa – ad essere quella maggiormente a rischio: la variabile si posiziona infatti accanto alla modalità NEET e ne condivide le caratteristiche di inattività e insoddisfazione. La maggior parte dei giovani di quest’ultima fascia d’età del nostro campione risultano NEET, in linea con i dati italiani che segnalano un maggior numero di NEET nella fascia più adulta.

Per quanto riguarda il Genere, non emerge nessuna differenza significativa: entrambe le modalità si collocano nell’intersezione degli assi, ad indicare una certa omogeneità.

I risultati della MANOVA relativi a salute e benessere percepito

Dai test multivariati si nota come solo lo Status Occupazionale incida sulle variabili della salute e benessere percepito, mentre Età e Genere non risultano statisticamente significative, come si nota dalla Tabella 4 (p. 59). L’effetto mostrato conferma ciò che, rispetto a quest’area, emerge dall’analisi delle corrispondenze multiple: la percezione del proprio stato di salute e la soddisfazione ad essa connessa si associano alla condizione occupazionale. Genere ed età, invece, sembrano non legarsi agli aspetti della salute: questo rende conto di quanto tali aspetti siano tipici di entrambi i generi e di tutta la fascia d’età presa in esame.

Data la non significatività delle variabili Genere ed Età, verranno qui presi in esame soltanto gli effetti della variabile Status Occupazionale sulle variabili dipendenti inserite nel modello (Tab. 5, p. 60). La MANOVA mostra un effetto significativo dello Status Occupazionale sulle variabili “Come va in generale la tua salute?”, “Soddisfazione della propria salute negli ultimi 12 mesi”, “Attualmente quanto si ritiene soddisfatto della vita

nel suo complesso?”, “Nei prossimi 5 anni lei pensa che la sua situazione personale: migliorerà, peggiorerà, resterà sempre la stessa?”.

Come si può notare nella Tabella 3 (p. 58), per l’item “Come va in generale la tua salute?” il gruppo dei NEET tende a collocarsi sui valori più alti della scala, manifestando una percezione della propria salute più tendente al malessere. Analogamente, i NEET si dichiarano poco soddisfatti della propria salute rispetto agli altri due gruppi, e non soddisfatti della vita nel suo complesso. Rispetto alla prospettiva futura, a conferma di quanto già è emerso nell’analisi dell’ACM, se una piccola parte (20%) afferma che la propria situazione non migliorerà, la maggioranza dei NEET (68%) manifesta una forte incertezza, non sapendo ben definire cosa accadrà (“non so”).

Rispetto all’item “Soddisfazione del tempo libero negli ultimi 12 mesi”, sono gli occupati ad essere meno soddisfatti del proprio tempo libero rispetto a studenti e NEET. Questo risultato colloca gli occupati in una posizione diversa rispetto agli altri due gruppi. Dall’analisi delle corrispondenze abbiamo notato come il tempo, anche se quantitativamente poco, è utilizzato per attività di partecipazione sociale e politica, come per attività sportive.

Il quadro delineato va verso l’identificazione di un malessere che il gruppo NEET sembra vivere e che esula dal genere d’appartenenza e dalla specifica fascia d’età. La condizione NEET sembra connotare una specifica definizione, uno status, che rimanda ad un sentirsi come individui in un presente di forte insicurezza e malessere.

Discussione

I profili emersi dai nostri risultati mostrano la relazione tra lo status occupazionale e i molteplici aspetti della vita quotidiana dei giovani adulti. Dall'analisi multivariata si nota infatti come studenti, occupati e NEET abbiano tre differenti profili con caratteristiche specifiche, che fanno pensare a tre diverse definizioni dei soggetti. La precarietà del mercato lavorativo si accompagna, per i giovani che la vivono, ad una precarietà esistenziale che pervade ogni aspetto della vita quotidiana e si traduce nell'incapacità di vivere il proprio presente e orientare il proprio futuro. Studenti e occupati, con le opportune differenze sopra descritte, sembrano riempire il proprio tempo libero dedicandosi ad attività fisiche o sportive e alla vita sociale e politica, mostrando un certo grado di attività; al contrario, i giovani NEET non lo occupano, lasciandolo un tempo vuoto: nonostante abbiano maggior tempo a disposizione per dedicarsi a sé e organizzare la propria vita sociale, non sembrano essere interessati a utilizzarlo, evidenza in linea con la ricerca sul tema (Nardi et al., 2013).

La questione della temporalità sembra essere una possibile chiave di lettura per leggere ed interpretare il quadro che ne emerge. Se per occupati e studenti il tempo libero è circoscritto ad un particolare momento di una giornata con ritmi scanditi e con attività ben definite (frequentazione dell'università, studio, mansioni lavorative), per i NEET la percezione del tempo è decisamente differente: esso è infatti un tempo libero, ma troppo ampio da occupare. L'inattività, probabilmente espressione esterna di un vissuto d'incapacità di incidere in modo efficace sulla realtà, è strettamente connessa ad una forte incertezza nei confronti del futuro: la risposta non so data all'item "Pensi che la tua situazione migliorerà, peggiorerà, resterà sempre la stessa?" sembra infatti essere ancor

più invalidante di un peggiorerà. Le due evidenze, un presente non utilizzato e un futuro incerto, rimandano all'idea di giovani adulti sospesi nel tempo presente. Le mutazioni del contesto economico influiscono infatti sui comportamenti messi in atto (o, meglio, non messi in atto), portando significativi effetti temporali: gli orizzonti temporali, non più garantiti dall'ambiente esterno, si restringono fino a collassare sul presente, che diventa il tempo in cui si concentrano le attese e, così, il futuro diviene un "non pensato". L'incertezza e il disagio sembrano dar luogo a modalità regressive, per effetto delle quali i giovani si troverebbero a rifugiarsi, e di conseguenza bloccarsi, in un presente dai tempi dilatati: come sottolinea Leccardi (2005), quando l'incertezza aumenta e quasi si identifica con il quotidiano, la capacità progettuale, principio organizzatore della vita, risulta minata.

C'è da sottolineare inoltre che l'inattività, dimensione pervasiva della loro vita, si estende anche alla sfera relazionale: spendere il proprio tempo libero in attività come mostre, cinema, teatro, partecipazione politica, interessa infatti la socialità. Tale privarsi rimanda dunque dall'inattività propriamente fisica ad una chiusura nei confronti delle relazioni. A tutto ciò si associa un malessere dei NEET nella percezione del proprio stato di salute e di insoddisfazione che investe diversi aspetti, dalla salute alla loro vita in generale, in linea con la letteratura sul tema (Lucas, Clark, Georgellis, & Diener, 2004; Reifman, Arnett, & Colwell, 2007; van der Noordt, Ijzelenberg, Droomers, & Proper, 2014). Le associazioni tra condizione NEET e ricadute sulla salute fisica e psicologica non sono di interpretazione lineare: potrebbero infatti lasciar spazio anche all'ipotesi di un legame inverso (soggetti depressi, inattivi tendono più facilmente a divenire NEET), ma di certo attivano una circolarità. Inattività e malessere per la condizione vissuta, sommati al senso

di incertezza e instabilità, possono di fatto innescare un meccanismo circolare che tenderebbe a cicatrizzare la condizione NEET (Noh & Lee, 2017) e, in base a una retroazione, a minare le possibilità future di occupazione e ad influire sugli stili di vita (Carcillo, Fernandez, Konigs, & Minea, 2015; Nam & Kim, 2013). La paura di dover vivere cercando continuamente una nuova occupazione e la conseguente difficoltà a proiettarsi nel futuro professionale generano un profondo senso di smarrimento e di sfiducia che, minacciando lo sviluppo del sé professionale, si tramuta in un vero e proprio senso di precarietà della vita (Callea, Urbini e Lo Presti, 2016).

In conclusione, ciò che a più riprese emerge da questo studio è che, in un contesto in cui l'incertezza sembra essere l'altra faccia dello sviluppo, la difficoltà che i giovani adulti NEET incontrano è in primo luogo quella di organizzare il proprio presente e il proprio futuro, imprigionati in un vissuto interno di sospensione.

Tabella 1. Caratteristiche socio-demografiche del campione per Status Occupazionale (n=501). Valori in %

	Età	Genere		Totale (n)
		Maschio	Femmina	
Occupati	20-24 anni	62.1	37.9	100 (29)
	25-34 anni	62.7	37.3	100 (150)
	Totale	62.6	37.4	100 (179)
NEET	20-24 anni	60.0	40.0	100 (70)
	25-34 anni	51.3	48.7	100 (150)
	Totale	54.1	45.9	100 (220)
Studenti	20-24 anni	48.6	51.4	100 (72)
	25-34 anni	46.7	53.3	100 (30)
	Totale	48.0	52.0	100 (102)

Tabella 2. Aree modi di vivere il tempo libero e fiducia e partecipazione politica e sociale per Status Occupazionale (Valori in %)

		<i>Occupati</i>	<i>Neet</i>	<i>Studenti</i>
Negli ultimi 12 mesi è andato a cinema?	No	25	29.1	8.9
	Si	75	70.9	91.1
	Totale	100 (176)	100 (220)	100 (101)
Negli ultimi 12 mesi è andato in discoteche ecc.?	No	52.8	57.5	23.8
	Si	47.2	42.5	76.2
	Totale	100 (176)	100 (219)	100 (101)
Ha letto libri negli ultimi 12 mesi?	No	40,9	87.3	39.8
	Si	59.1	12.7	60.2
	Totale	100 (177)	100 (219)	100 (101)
Nel suo tempo libero pratica sport?	No	65.9	71.7	55.9
	Si	34.1	28.3	44.1
	Totale	100 (179)	100 (219)	100 (102)
Con che frequenza si informa dei fatti della politica?	Tutti i giorni	22.9	16.2	24.5
	Una o più volte a settimana	30.9	22.2	46.1
	Qualche volta al mese (meno di 4)	13.7	26.7	6.9
	Qualche volta all'anno	10.9	8.3	5.9
	Mai	21.7	36.6	16.7
	Totale	100 (176)	100 (214)	100 (102)
Negli ultimi 12 mesi ha sentito un dibattito politico?	No	78.4	83.2	71.3
	Si	21.6	16.8	28.7
	Totale	100 (176)	100 (214)	100 (102)

Tabella 3. Area salute e benessere percepito per Status Occupazionale - Medie e deviazioni standard

	<i>Occupati</i>			<i>NEET</i>			<i>Studenti</i>			
	Media	N	D. S.	Media	N	D. S.	Media	N	D. S.	N
Come va in generale la sua salute?	1.68	179	0.65	2.66	220	0.601	1.59	102	0.603	501
Soddisfazione propria salute ultimi 12 mesi	1.74	175	0.488	2.82	217	0.474	1.79	100	0.498	492
Soddisfazione relazioni familiari ultimi 12 mesi	1.18	175	0.535	1.86	215	0.574	1.79	100	0.478	490
Soddisfazione relazioni con amici ultimi 12 mesi	1.9	175	0.578	2.17	216	0.575	1.9	100	0.628	491
Soddisfazione tempo libero ultimi 12 mesi	1.38	175	0.699	2.19	216	0.736	2.28	100	0.766	491
Attualmente quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso?	6.62	177	1.504	4.13	214	1.516	6.75	101	1.493	492
Nei prossimi 5 anni lei pensa che la sua situazione personale: migliorerà, resterà la stessa o peggiorerà?	2.24	177	1.229	3.16	214	1.255	1.82	101	1.099	492

Nota. Come va in generale la sua salute? (da 1=molto bene a 5=molto male); Soddisfazione per la propria salute negli ultimi 12 mesi (da 1=molto a 4=per niente); Soddisfazione per le relazioni familiari negli ultimi 12 mesi (da 1=molto a 4=per niente); Soddisfazione per le relazioni con gli amici negli ultimi 12 mesi (da 1=molto a 4=per niente); Soddisfazione per il tempo libero negli ultimi 12 mesi (da 1=molto a 4=per niente); Attualmente quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso? (da 0=per niente soddisfatto a 10=pienamente soddisfatto); Nei prossimi 5 anni lei pensa che la sua situazione personale: migliorerà, resterà la stessa o peggiorerà? (1=migliorerà, 2=resterà sempre la stessa, 3=peggiorerà, 4=non so).

Tabella 4. Test multivariati

Effetto	F	Ipotesi df	Gradi di libertà dell'errore	Sign.	Eta quadrato	Lambda di Wilks
Sesso	1.344	6.000	469.000	.236*	.017	.983
Status Occupazionale	1.742	12.000	938.000	.051*	.022	.957
Età	1.009	6.000	469.000	.419*	.013	.987
Sesso*Status Occupazionale	1.012	12.000	938.000	.436*	.013	.975
Sesso*Età	.187	6.000	469.000	.981*	.002	.998
Status occupazionale*Età	.291	12.000	938.000	.991*	.004	.993
Sesso*Status Occupazionale*Età	.880	12.000	938.000	.567*	.011	.978

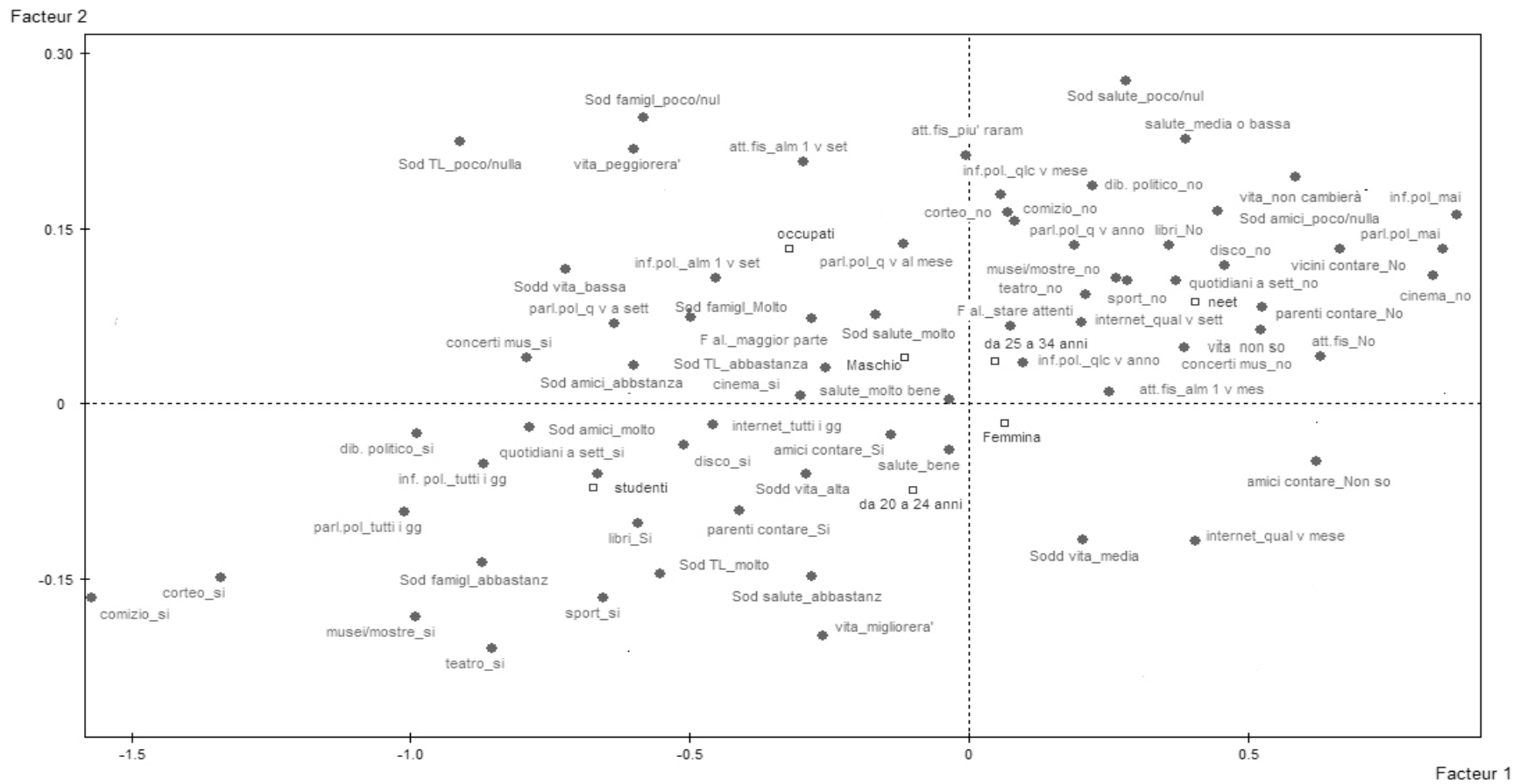
* $p \leq .05$

Tabella 5. MANOVA per la variabile indipendente Status Occupazionale

	<i>Somma dei quadrati</i>	<i>df</i>	<i>Media dei quadrati</i>	<i>F</i>	<i>Sign.</i>	<i>Eta quadrato</i>
Come va in generale la sua salute?	3.168	2	2.084	3.229	.036*	.021
Soddisfazione propria salute ultimi 12 mesi	2.926	2	1.513	2.481	.051*	.017
Soddisfazione relazioni familiari ultimi 12 mesi	.191	2	.095	.321	.725*	.001
Soddisfazione relazioni con amici ultimi 12 mesi	.622	2	.311	.919	.400*	.004
Soddisfazione tempo libero ultimi 12 mesi	2.845	2	1.423	2.735	.054*	.011
Attualmente quanto si ritiene soddisfatto della sua vita nel complesso?	18.641	2	9.321	4.076	.018*	.017
Nei prossimi 5 anni lei pensa che la sua situazione personale: migliorerà, resterà la stessa o peggiorerà	11.823	2	5.912	4.003	.019*	.016

Nota. In grassetto i risultati significativi per la categoria NEET. * $p \leq .05$

Grafico 1. Plot analisi delle corrispondenze multiple (ACM)



STUDIO II. LA DIFFICILE TRANSIZIONE AL MONDO DEL LAVORO NELL'EPOCA DEL DEJOBING: L'IMPATTO DELLA CONDIZIONE NEET SUI PIANI DI VITA E SULLA SALUTE

Rileggere il fenomeno NEET in una chiave di sviluppo collocandosi entro la prospettiva della life span developmental psychology significa comprendere quanto la condizione di disoccupazione sommata all'esperienza di non essere inseriti in circuiti altri di formazione e/o istruzione possa impattare sulle altre tappe evolutive del ciclo di vita ed essere fattore di rischio per la salute psicologica.

La letteratura mostra quanto le caratteristiche del XXI secolo, incertezza e instabilità del mercato del lavoro e organizzazioni fluide (dejobbing, Savickas, 2012) che hanno inciso sui modi e tempi della transizione al mondo del lavoro (Bynner, 2012), hanno impattato sulla transizione all'età adulta (Arnett, Žukauskienė, & Sugimura, 2014; Aleni Sestito et al., 2015; Aleni Sestito & Sica, 2016; Biggart & Walther, 2006; du Bois-Reymond & Crisholm, 2006; Tagliabue, Crocetti, & Lanz, 2015; Tagliabue, Lanz, & Beyers, 2014), e sulla salute (Bartelink, Zay Ya, brandsson, & Bremberg, 2019; Catalano, 1991; Fryer & Payne, 1986; Hammarström, 1994; Kasl, Rodriguez, & Lasch, 1998; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009; Winefield, 1995). Nello specifico, la letteratura rintraccia un'associazione molto forte tra condizione NEET e dimensioni di ansia e depressione (Bartelink, Zay Ya, Guldbrandsson, & Bremberg, 2019). Inoltre, la stessa difficoltà di transizione all'età adulta si lega ad un maggiore distress percepito dai giovani (Sica & Aleni Sestito, 2016).

Accanto a questo, la condizione NEET sembra legarsi ad una dispercezione del futuro e dello sguardo affettivo ad esso rivolto (Parola & Donsì, 2018; Parola & Donsì, 2019)

mostrando un centraggio sulla dimensione temporale del presente. Tale difficoltà potrebbe essere un fattore di rischio perché, come mostrano gli studi sulle prospettive temporali, è l'attenzione alla dimensione del futuro, tipica di uno stato di occupazione lavorativa (Guthrie, Butler, & Ward, 2009; Parola & Donsi, 2019), ad essere legata all'assunzione di comportamenti protettivi per la salute (Keough, Zimbardo, & Boyd, 1999; Petry, Bickel, & Arnett, 1998; Rothspan & Read, 1996; Wills, Sandy, & Yaeger, 2001; Zambianchi, Ricci Bitti, & Gremigni, 2010).

Muovendo da queste premesse, la ricerca si propone di comprendere le dinamiche psicologiche connesse al fenomeno NEET, al fine di studiare come e quanto i fattori economico-contestuali attuali influenzino le dinamiche evolutive dei giovani adulti e impattino sulla salute psicologica. Entro questo obiettivo, la ricerca si propone 3 specifiche domande a cui corrispondono obiettivi ed ipotesi specifiche.

Domanda di ricerca 1: *quali differenze tra NEET, occupati e studenti?*

La domanda di ricerca nasce dal tentativo di discriminare quanto ciò che emerge sia specifico della condizione NEET al netto delle problematiche già insite nella fascia d'età dei giovani adulti, note dalla letteratura della psicologia dello sviluppo, testando appunto la differenza tra NEET e non-NEET. Obiettivo è approfondire l'impatto della condizione NEET sulla visione del futuro, la transizione all'età adulta e la salute in termini di internalizing e externalizing. Obiettivi specifici sono di rilevare a) gli atteggiamenti verso il futuro; b) la percezione rispetto alla propria transizione all'età adulta in termini di acquisizione di ruoli; c) la presenza di stati depressivi e/o ansiosi, e possibili problematiche legate al ritiro (dimensione dell'internalizing); d) la presenza di un atteggiamento di disinvestimento nei confronti della realtà esterna, in termini di

aggressività e/o maggiore predisposizione a compiere comportamenti trasgressivi (dimensione dell'externalizing). L'ipotesi è che allo status NEET possano associarsi maggiori difficoltà nella prospettiva temporale futura, la percezione di un ritardo nella transizione all'età adulta e livelli più alti di malessere sia per le dimensioni di internalizing che di externalizing della salute.

Domanda di ricerca 2: quale ruolo per le variabili sociodemografiche?

La seconda domanda di ricerca origina invece dall'idea di entrar meglio nel fenomeno NEET, data la sua eterogeneità. L'obiettivo è quello di comprendere se alcune caratteristiche sociodemografiche possano avere un ruolo nella relazione tra la condizione e ricadute psicologiche sopra descritte. In particolare, sono state considerate alcune variabili sociodemografiche quali a) età, b) genere, c) titolo di studio, d) titolo di studio dei genitori, e) professione dei genitori; e alcune variabili legate alla condizione NEET quali a) aver lavorato in passato e b) la durata nella condizione. Si ipotizza che le variabili genere ed età possano avere un ruolo sulla salute, in linea con la letteratura sul tema (Parola & Donsì, 2018; Paul & Moser, 2009). Si ipotizza inoltre che l'età possa avere un ruolo sulla percezione della propria transizione all'età adulta. Accanto a questo, si ipotizza che il titolo di studio non abbia una relazione con le variabili dello studio (considerando anche che la maggioranza dei partecipanti alla ricerca ha conseguito il titolo di laurea). Nessuna ipotesi è stata formulata per le variabili riguardanti le figure genitoriali (titolo e professione). Rispetto alle variabili specifiche della condizione NEET, si ipotizza che la durata della disoccupazione possa incidere sulle variabili legate alla salute e sul futuro, ipotesi in linea con la letteratura (Paul & Moser, 2009; Parola & Donsì,

2019). Nessuna ipotesi è stata formulata sulla differenza tra essere alla ricerca della prima occupazione o aver lavorato prima, condizione non ancora esplorata in letteratura.

Domanda di ricerca 3: *quale ruolo per il futuro?*

La terza domanda di ricerca origina dall'idea di testare il ruolo del futuro come possibile moderatore nella relazione tra lo status NEET e le variabili di sviluppo e salute. Il ruolo moderatore della prospettiva temporale futura è stato oggetto di diverse ricerche presenti in letteratura (Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999; Charles & Carstensen, 2010), anche nello specifico della sua relazione con il benessere percepito e la salute (Allemand, Hill, La Marca-Ghaemmaghami, & Martin, 2012). Si ipotizza che la prospettiva temporale futura possa avere un ruolo nel moderare la relazione tra condizione NEET e le dimensioni di sviluppo e salute.

Metodo

Partecipanti

Lo studio ha coinvolto 450 giovani dai 25 ai 34 anni della regione Campania, 150 studenti (75 maschi e 75 femmine) 150 occupati (75 maschi e 75 femmine) e 150 NEET (75 maschi e 75 femmine). La scelta del territorio di riferimento è ricaduta sulla Campania, regione italiana maggiormente associata al fenomeno NEET (38.8%). Nello specifico della fascia d'età dei soggetti da coinvolgere nello studio, la scelta parte dai risultati di ricerche precedenti sul tema che vedono nella fascia 25-34 quella maggiormente a rischio in termini di salute (v. studio precedente e Parola & Donsi, 2018) e dai dati europei e nazionali che rintracciano in questa fascia il tasso più alto di NEET (Eurostat, 2019; Istat 2018).

Rispetto alle strategie di campionamento, va considerato che i giovani NEET rappresentano una popolazione difficile da intercettare. Non esiste infatti una lista della popolazione NEET su cui poter operare una selezione delle unità secondo i criteri probabilistici. Per tale ragione è stato scelto un campionamento di tipo non probabilistico. Per i criteri di rappresentatività, invece, la dimensione del simple-size è stata calcolata a priori con l'ausilio del software G*Power 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2007; Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Per fissare l'ampiezza è stata presa come riferimento la percentuale disponibile dalle fonti nazionali sulla presenza del fenomeno nel contesto campano per la fascia d'età scelta (38.8%; Istat, 2018) e il campione è stato poi internamente bilanciato per genere. I soggetti sono stati contattati attraverso associazioni presenti sull'intero territorio campano con attivi progetti che coinvolgono tale popolazione difficile da intercettare. Allo stesso modo, mediante il contatto con associazioni del territorio che riuniscono giovani con i più diversi scopi sono stati raggiunti studenti ed occupati dello stesso territorio. La somministrazione dei questionari si è conclusa al raggiungimento delle quote stimate attraverso la dimensione del simple-size per la rappresentatività.

Misure

Short-Form Time Perspective Inventory (S-ZTPI; D'Alessio, Guarino, De Pascalis, & Zimbardo, 2003). È stata somministrata la Scala del Futuro, che prevede 9 items. Ai soggetti è chiesto di ripensare alle esperienze presenti e future della propria vita e indicare su una scala da 1 (=molto falso) a 5 (=molto vero) quanto le affermazioni sono vere per sé. Esempi di item sono “Mi piace pensare al mio futuro” e “Il futuro mi sembra bello e ben tracciato”. Per questo studio l'alfa di Cronbach è pari a .80.

Scala di Autocollocazione per la Percezione della Transizione all'età adulta (Donsì, Parrello, & Castellaccio, 2002). Ai giovani è chiesto di ripensare alla propria transizione e indicare il proprio posizionamento scegliendo un punteggio da 1 (=adolescenza) a 7 (=età adulta). La scala è stata utilizzata in ricerche precedenti sui giovani adulti nel territorio campano, risultando valida ed attendibile. A seguito della scala è stato posto uno spazio bianco per poter, facoltativamente, motivare il perché della scelta.

Adult Self Report 18-59 (ASR; Achenbach & Rescorla, 2003). Sono state somministrate 4 Syndromic Scales: Anxious/Depressed (AD); Withdrawn (Wi); Aggressive Behavior (AB); Rule-Breaking Behavior (RB). Ai soggetti è richiesto di leggere una serie di affermazioni che descrivono le persone e indicare per ogni voce quanto esse li descrivano allo stato attuale o negli ultimi sei mesi, su una scala da 0 (=non vero) a 2 (=molto vero o molto spesso). Il questionario ha lo scopo di rilevare la presenza di eventuali aree problematiche nel versante internalizzante ed esternalizzante. Ogni nome di scala sintetizza il tipo di problematica che il soggetto può avere. La scala AD comprende 18 item relativi a stati depressivi e stati d'ansia, esempi di item sono "Mi sento solo/a" e "Mi preoccupa per il mio futuro". La scala Wi comprende 8 item riguardanti principalmente atteggiamenti di isolamento e di scarsa ricerca di contatto con gli altri, esempi di item sono "Preferisco stare da solo/a piuttosto che con gli altri" e "Sono chiuso/a in me stesso/a e non socializzo con gli altri". AB include 15 item che rendono conto di condotte e atteggiamenti caratterizzati da scarso controllo dell'aggressività, esempi di item sono "Discuto in modo polemico" e "Il mio comportamento è molto variabile". RB comprende 14 item relativi a comportamenti trasgressivi, di violazione di norme sociali e dunque condotte maggiormente di tipo antisociale, esempi di item sono "Sono impulsivo/a o

agisco senza fermarmi a pensare” e “Rubo”. Le scale AD e Wi rendono conto della dimensione dell’Internalizing e richiamano problemi interni al sé, le Scale AB e RB della dimensione dell’Externalizing, rendono invece conto di problematiche in cui sono presenti conflitti con altri, eventuali uso/abuso di droghe, e trasgressioni delle norme sociali. Per questo studio l’alfa di Cronbach per ogni singola scala è pari rispettivamente a .93, .88, .89, .72.

Variabili sociodemografiche

Il questionario prevedeva la raccolta di alcune informazioni sociodemografiche utili per l’eterogeneità della condizione NEET. Una prima parte del booklet, comune ai soggetti, prevedeva la raccolta di informazioni come età, genere, titolo di studio, titolo di studio dei genitori, professione dei genitori. Specificatamente ai giovani NEET veniva, inoltre, richiesto se fossero o meno alla ricerca della prima occupazione e, dunque, se in precedenza avevano lavorato e quando (durante la formazione o dopo la fuoriuscita dai percorsi di istruzione e formazione), da quanti mesi fossero in questa condizione e se fossero alla ricerca di un’occupazione.

Procedura

Prima del processo di raccolta dei dati, lo studio è stato approvato dal Comitato Etico di Ricerca Psicologica dell’Università degli Studi di Napoli Federico II per garantire la protezione dei partecipanti alla ricerca³. Inoltre, lo studio è stato condotto in conformità con le linee guide dell’American Psychological Association.

³ La ricerca è stata approvata dal Comitato Etico di Ricerca Psicologica dell’Università degli Studi di Napoli Federico II (n. prot. 4/2019).

Dati obiettivi ed ipotesi dello studio, è stato scelto di condurre una survey online. I giovani sono stati intercettati grazie alle associazioni presenti sul territorio campano che hanno accettato di condividere con i loro iscritti, che rispettavano le caratteristiche da noi richieste, il link al questionario. La survey si è conclusa al raggiungimento del numero previsto a priori nella ricerca e dunque al completamento delle quote dei gruppi, bilanciati internamente per genere.

Il questionario era accompagnato da una lettera circa il consenso informato, con informazioni sull'anonimato e la volontarietà alla partecipazione. Inoltre, così come previsto dal comitato etico per la ricerca psicologica, ai soggetti è stata data la possibilità di rinunciare alla compilazione del questionario in qualunque momento dello studio. Venivano, inoltre, informati su obiettivi e scopi dello studio e sui questionari inclusi all'interno del booklet. A tal proposito, va precisato che, a differenza di altre scale sul disagio psicologico che necessitano da procedura un somministratore/clinico in presenza, il questionario ASR prevede la possibilità della somministrazione online (vedi Manual for the ASEBA Adult Form & Profile di Achenbach & Rescorla, 2003).

Analisi dei dati

Sono state condotte analisi descrittive per cogliere le caratteristiche socio-demografiche dei soggetti. In seguito, sono state eseguite medie, deviazioni standard e correlazioni sulle variabili dello studio Prospettiva temporale Futura (PT.F), Scala di Autopercezione della transizione all'età adulta (TEA) e le scale Anxious/Depressed (AD); Withdrawn (Wi); Aggressive Behavior (AB); Rule Breaking Behavior (RB). È stata poi condotta un'analisi della varianza (ANOVA) per verificare la differenza tra i gruppi (Studenti, Occupati,

NEET) per le variabili dipendenti di interesse. Le analisi sono state effettuate mediante il software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versione 24.

Per la prima domanda di ricerca, preliminarmente alla modellizzazione è stato effettuato un test di significatività delle correlazioni tra studenti e occupati (Eid, Gollwitzer, & Schmitt, 2011) al fine di creare un unico gruppo di confronto (Non-NEET) con la categoria NEET. È stato poi testato un modello di equazioni strutturali (SEM) prevedendo una variabile NEET/Non-NEET per testare la differente incidenza di questa condizione sulle variabili di outcome poste nel modello. Nel dettaglio, la variabile NEET (0=Non NEET; 1=NEET) è stata impostata come predittore e le variabili PT.F, TEA, AD, Wi, AB, RB come outcome nel modello. In linea con la letteratura sul tema, si è scelto di testare anche la relazione tra la variabile PT.F e le variabili TEA, AD, Wi, AB, RB e tra la variabile TEA e le variabili AD, Wi, AB. Per la bontà dell'adattamento del modello ai dati si è tenuto conto del test del χ^2 e di diversi indici di fit, goodness-of-fit index (GFI), comparative fit index (CFI), Tucker-Lewis index (TLI), e root mean square error (RMSEA). In dettaglio, gli indici CFI e TLI sono indici di tipo comparativo che valutano l'adeguatezza di uno specifico modello in relazione ad un altro, usato come riferimento maggiormente vincolato (modello nullo) (Tucker & Lewis, 1973); l'indice GFI tiene conto della proporzione della varianza spiegata (Jöreskog & Sörbon, 2015); l'indice RMSEA valuta, invece, l'approssimazione dell'adattamento del modello nella popolazione (Kaplan, 2000; Steiger, 1990). Secondo la letteratura, si ritiene che un modello sia adeguato se gli indici di fit GFI, CFI e TLI sono approssimativamente intorno al .90 o superiore (Medsker, Williams, & Holahan, 1994) e l'indice RMSEA circa .08 o

inferiore (Byrne, 2010). Le analisi sono state eseguite mediante il software IBM SPSS AMOS 21.0 usando lo stimatore della massima verosimiglianza (ML).

Per la seconda domanda di ricerca, si è lavorato solo sul gruppo NEET (n=150) inserendo come covariate del modello le variabili sociodemografiche. In particolare, sono state utilizzate le variabili età, genere, titolo di studio, H-ISCO, H-ISCED, tempo senza occupazione, alla ricerca della prima occupazione. La variabile genere è stata categorizzata con 0=maschi; 1=femmine. La variabile età è stata suddivisa in due gruppi (0=25-29, 1=30-34) e la suddivisione dei range è in linea con le indagini europee e nazionali sul tema (Eurostat, 2019; Istat, 2019). Per la variabile Titolo di Studio, di natura ordinale, sono stati considerati i gradi di scolarizzazione italiana previste dalle ricerche nazionali. Gli indici H-ISCO e H-ISCED seguono la ricerca internazionale sui sistemi educativi che considera il più alto titolo di studio tra madre e padre e la più alta professione tra madre e padre come indice additivo che rende conto del capitale familiare. In particolare, l'indicatore H-ISCED è creato partendo dalla singola professione dei genitori e la successione conversione della professione in una specifica categoria che fa riferimento alla gerarchia di competenze. Per le variabili Tempo senza occupazione ci si riferisce alla categorizzazione Eurofound (2016) che divide gli short-term unemployment (0=NEET da meno di un anno) dai long-term NEET (1=NEET da più di un anno). Per la variabile alla ricerca di prima occupazione è stato utilizzato il criterio dicotomico si/no (0=SI; 1=NO). L'analisi condotta ha previsto un modello di equazione simultanea (Path Model) impostando 6 path: genere, età, titolo di studio, H-ISCO, H-ISCED, tempo senza occupazione, alla ricerca della prima occupazione su TEA, PT.F, AD, Wi, AB e RB. A differenza di un classico SEM, i modelli di equazione simultanea contengono diverse

regressioni simultanee (definite appunto dai path) dove tutti i path sono stimati. Per tale motivo non è possibile considerare gli indici di bontà di adattamento perché stimando tutte le relazioni si ottiene un modello saturo con indici di punteggio 1.

Infine, per la terza domanda di ricerca è stato testato un modello di equazione simultanea (Path Model) stimando 6 path (TEA su NEET, PT.F su NEET, AD su NEET, Wi su NEET, AB su NEET, RB su NEET) e inserendo PT.F come moderatore all'interno del modello. Più nel dettaglio, un primo modello ha stimato la relazione tra i path e l'effetto di interazione ($int=NEET*PT.F$) con le variabili di outcome. Per le variabili con un effetto di interazione significativo (TEA, AB, Wi, AB) è stato testato l'effetto di moderazione per capire il cambiamento della relazione tra NEET e TEA, AD, Wi, AB, RB al variare dei livelli del moderatore. Il modello ha previsto 3 livelli del moderatore, bassi livelli (LOWMOD), medi livelli (MEDMOD) e alti livelli (HIGHMOD). Per determinare la natura degli effetti di moderazione sono state effettuate le analisi simple-slops. Anche in questo caso, i modelli di equazione simultanea contengono diverse regressioni simultanee (definite appunto dai path) dove tutti i path sono stimati. Per tale motivo non è possibile considerare gli indici di bontà di adattamento perché stimando tutte le relazioni gli indici avranno punteggio 1. Il modello di moderazione è stato eseguito mediante il software MPLUS 8.0 usando lo stimatore della massima verosimiglianza (ML).

Risultati

Analisi preliminari

Le analisi preliminari mostrano una prima descrizione del campione stratificato per i tre differenti profili, Studenti, Occupati e NEET (Tab. 1, pp. 86-87), e medie e deviazioni

standard per le variabili di interesse (Tab. 2, p. 88). Le analisi di correlazione sulla totalità del campione, indispensabili per cogliere le relazioni tra le variabili dipendenti dello studio ai fini della successiva modellizzazione, mostrano che le più forti correlazioni sono presenti tra le scale dell'ASR (Tab. 3, p. 89). Sono infatti presenti correlazioni forti tra le variabili AD e Wi ($r=.79$), tra AD e AB ($r=.82$), Wi e AB ($r=.73$), indicando una forte associazione tra vissuti internalizzati, quali pensieri di coloritura ansiosa o depressiva, e esternalizzati, come scarica aggressiva all'esterno. Sono presenti, inoltre, correlazioni moderate tra la variabile PT.F e le variabili TEA ($r=-.56$), AD ($r=-.54$), Wi ($r=-.60$), AB ($r=-.51$), e tra la variabile TEA e le variabili AD ($r=-.50$), Wi ($r=-.50$), AB ($r=-.49$). Più scarsa associazione emerge tra la variabile PT.F e RB ($r=-.33$), e tra TEA ed RB ($r=-.25$).

Al fine di creare un unico gruppo di confronto con la categoria NEET, è stato condotto il test di significatività delle correlazioni (Eid, Gollwitzer, & Schmitt, 2011) tra Studenti e Occupati. I coefficienti di correlazione sono riportati nella Tabella 4 (p. 90), Studenti sotto la diagonale e Occupati sopra la diagonale. Il test, che confronta i coefficienti di correlazione dei due gruppi, mostra che il gruppo degli Studenti e quello degli Occupati possono essere considerati appartenenti alla stessa popolazione. In particolare per PT.F e TEA [$Z=.271, p=.414$]; PT.F e AD [$Z=.149, p=.441$]; PT.F e Wi [$Z=-.478, p=.316$]; PT.F e AB [$Z=.549, p=.292$]; PT.F e RB [$Z=.419, p=.337$]; TEA e AD [$Z=-.434, p=.332$]; TEA e Wi [$Z=2.294, p=.004$]; TEA e AB [$Z=-1.071, p=.142$]; TEA e RB [$Z=-.795, p=.213$]; AD e Wi [$Z=-.682, p=.248$]; AD e AB [$Z=-.292, p=.385$]; AD e RB [$Z=.65, p=.258$]; Wi e AB [$Z=-.552, p=.06$]; Wi e RB [$Z=.429, p=.334$]; AB e RB [$Z=.249, p=.402$]. L'unica differenza risulta per la correlazione tra TEA e Wi: per gli occupati le due variabili non

correlano indicando una mancanza di legame tra le due variabili, mentre è presente una correlazione, anche se scarsa, nel gruppo degli studenti ($r=-.34$).

L'analisi della varianza (ANOVA), condotta per effettuare un confronto tra i gruppi, mostra una differenza significativa per tutte le variabili dello studio. Tra i gruppi c'è una differenza significativa per le variabili PT.F [F(2,447)=16.563, $p=.000$, $\eta^2=.069$], TEA [F(2,447)= 26.748, $p=.000$, $\eta^2=.107$], AD [F(2,447)=46.789, $p=.000$, $\eta^2=.173$] Wi [F(2,447)=27.149, $p=.000$, $\eta^2=.108$], AB [F(2,447)= 18.830, $p=.000$, $\eta^2=.078$] e RB [F(2,447)=15.830, $p=.000$, $\eta^2=.066$]. I test dei contrasti LSD mostrano che per tutte le variabili dello studio le differenze NEET vs Studenti e NEET vs Occupati sono significative per $p=.000$.

Modello di equazione strutturale

Gli indici di fit considerati nel modello di equazioni strutturali (SEM) mostrano un buon adattamento del modello ai dati, $\chi^2(21)=166.26$, CFI=.999, NFI=.999, TLI=.988, RMSEA=.046.

I risultati mostrati nella Figura 1 (p. 91) mostrano un effetto della condizione NEET sulle variabili PT.F. ($\beta=-.22$, $p < .001$), TEA ($\beta=-.12$, $p < .01$), AD ($\beta=.25$, $p < .001$), Wi ($\beta=.17$, $p < .001$), AB ($\beta=.12$, $p < .01$) e RB ($\beta=.19$, $p < .001$). Inoltre, la prospettiva temporale futura ha un effetto sulle scale, TEA, AD ($\beta=-.36$, $p < .001$), Wi ($\beta=-.45$, $p < .001$), AB ($\beta=-.34$, $p < .001$), e RB ($\beta=-.28$, $p < .001$). Dai risultati emerge anche che la transizione all'età adulta ha in effetto su AD ($\beta=-.23$, $p < .001$), Wi ($\beta=-.20$, $p < .001$) e RB ($\beta=-.26$, $p < .001$).

Path Analysis

La path analysis effettuata sui dati che si riferiscono esclusivamente ai soggetti NEET coinvolti nello studio (Figura 2, pag. 92) mostra per il primo path, una relazione significativa di tipo positivo tra TEA e titolo di studio ($\beta=.17, p=.030$) e H-ISCED e H-ISCO di tipo negativo ($\beta=-.15, p=.011$; $\beta=-.26, p=.000$). Per il secondo path, emerge una relazione positiva tra PT.F e genere ($\beta=.19, p=.003$) e un'associazione negativa con età ($\beta=.21, p=.005$), tempo senza occupazione ($\beta=.22, p=.007$), alla ricerca della prima occupazione ($\beta=.22, p=.001$) e H-ISCO ($\beta=.26, p=.000$). Per il terzo path, emerge una relazione tra AD e genere di tipo negativo ($\beta=-.31, p=.000$), e una relazione positiva con tempo senza occupazione ($\beta=.45, p=.000$), alla ricerca della prima occupazione ($\beta=.15, p=.027$) e H-ISCO ($\beta=.25, p=.000$). Per il quarto path emerge un'associazione negativa tra Wi e genere ($\beta=-.37, p=.000$), e positiva con tempo senza occupazione ($\beta=.43, p=.000$), alla ricerca della prima occupazione ($\beta=.28, p=.000$) e H-ISCO ($\beta=.25, p=.005$). Per il quinto path, emerge una relazione tra AB e genere di tipo negativo ($\beta=-.37, p=.000$), e positiva con tempo senza occupazione ($\beta=.40, p=.000$), alla ricerca della prima occupazione ($\beta=.18, p=.010$) e H-ISCO ($\beta=.17, p=.008$). Per il sesto path, emerge una relazione della variabile RB solo con la variabile genere di tipo negativo ($\beta=-.31, p=.000$).

Modello di moderazione

Prima di stimare l'effetto di moderazione è stata stimata la relazione tra la variabile interazione NEET*PT.F e le variabili di outcome del modello. L'effetto di interazione è presente per tutte le variabili del modello tranne per la dimensione RB. In dettaglio, PT.F modera la relazione tra NEET e TEA ($\beta=.61, p=.002$), tra NEET e AD ($\beta=-1.16, p=.000$), tra NEET e Wi ($\beta=-1.06, p=.000$), tra NEET e AB ($\beta=-1.08, p=.000$), ma non tra NEET

e RB ($\beta=.35, p=.066$). Per questo motivo è stato stimato l'effetto di moderazione per i tre livelli di PT.F (LOW, MED, HIGH) solo per le variabili con interazione significativa, TEA, AD, W e AB. Le tecniche di bootstrap che permettono di generare intervalli di confidenza per valutare l'entità degli effetti indiretti mostrano che l'effetto di moderazione è presente per bassi (LOWMOD) e medi (MEDMOD) valori del moderatore in tutte le relazioni tra predittore e outcome. Dai risultati emerge, invece, che PT.F non modera le relazioni nel caso di valore alto (HIGHMOD). In dettaglio, i risultati mostrano che quando la visione del futuro è minore (-1SD dalla media) l'effetto indiretto tra NEET e TEA è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [-.94, -.37], quando la visione del futuro coincide con i valori medi l'effetto indiretto è significativo con un intervallo di confidenza al 95% [-.57, -.09], quando la visione del futuro si alza (+1SD dalla media) l'effetto indiretto non è più significativo con un intervallo di confidenza al 95% [-.33, .34]. Quando la visione del futuro è minore (-1SD dalla media) l'effetto indiretto tra NEET e AD è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [7.09, 10.73], quando la visione del futuro coincide con i valori medi l'effetto indiretto è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [3.53, 6.16], quando la visione del futuro si alza (+1SD dalla media) l'effetto indiretto non è più significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [-.84, 2.67]. Quando la visione del futuro è minore (-1SD dalla media) l'effetto indiretto tra NEET e Wi è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [2.58, 4.30], quando la visione del futuro coincide con i valori medi l'effetto indiretto è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [1.00, 4.30], quando la visione del futuro si alza (+1SD dalla media) l'effetto indiretto non è più significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [-.98, .75]. Quando la visione del futuro è minore (-1SD dalla media) l'effetto indiretto tra NEET e AB è significativo con

un intervallo di confidenza al 95% di [3.22, 5.76], quando la visione del futuro coincide con i valori medi l'effetto indiretto è significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [.80, 2.93], quando la visione del futuro si alza (+1SD dalla media) l'effetto indiretto non è più significativo con un intervallo di confidenza al 95% di [-2.10, .58].

La Figura 3 (p. 93) mostra graficamente il cambiamento della relazione tra NEET e TEA, AD, Wi, AB al variare della visione del futuro.

Discussione

La ricerca mostra che i fattori economico-contestuali che caratterizzano la condizione NEET impattano sulle dinamiche evolutive e sulla salute psicologica. Il confronto tra giovani NEET e Non-NEET ha infatti permesso di comprendere quanto la condizione di inattività lavorativa e formativa pesino sullo sviluppo e sul benessere dell'individuo.

I nostri risultati mettono in luce come i giovani NEET si sentano ancora indietro rispetto al raggiungimento dell'età adulta. Il lavoro sembra esser percepito proprio come un fattore necessario alla transizione, un marcatore, perché è nella condizione di assenza di lavoro che i giovani si percepiscono ancora lontani dal sentirsi adulti. La percezione dei giovani del percorso verso l'età adulta è al centro della letteratura sul tema che sta andando sempre di più verso la definizione di cosa ai giovani serva per definirsi adulti e riconosciuti dagli altri come adulti, in un momento dove l'incertezza delle prospettive lavorative, i mutevoli contesti sociali, culturali ed economici interagiscono nell'influenzare la transizione (Tagliabue, Lanz, & Beyers, 2014). Il contesto italiano, oggetto di questo studio, è caratterizzato da un continuo ritardo nella transizione all'età adulta (Crocetti et al., 2015; Crocetti, Rabaglietti, & Sica, 2012; Tagliabue, Crocetti, &

Lanz, 2015) e da quello che viene definito come regime di transizione sub-protettivo. Tale regime, tipico dei paesi dell'Europa meridionale, soprattutto Italia, Spagna e Portogallo, è definito dalla mancanza di possibilità di scelta, dalla scarsa flessibilità e dall'assenza di sicurezza, con una forte dipendenza dal sostegno familiare (Walther, 2006). Nell'assenza di un lavoro che fornisca l'indipendenza economica, i giovani restano legati a questo sostegno familiare, che sembra essere l'unica fonte di mantenimento possibile ma che blocca il congedo familiare, a sua volta necessario per la stessa transizione all'adulthood.

Come indicato nella descrizione del booklet somministrato ai soggetti, a seguito della domanda di autocollocazione rispetto alla percezione della propria transizione all'età adulta era posto uno spazio bianco in cui si chiedeva facoltativamente di motivare la scelta di quel determinato punteggio sulla scala. Si è scelto di utilizzare le risposte con una lettura completamente qualitativa e con il solo fine di comprendere il criterio che i giovani hanno seguito per autocollocarsi più vicini o più lontani rispetto all'età adulta e guidare la lettura del dato quantitativo ottenuto mediante il posizionamento. Tale scelta è in linea con il recente dibattito, ancora aperto, degli studi che si occupano di transizione all'età adulta e che in specifico si chiedono "cosa" guidi un individuo a sentirsi meno e più adulto e come la percezione sia assolutamente soggettiva. Il solo dato quantitativo può infatti permettere un confronto ma non spiega in toto cosa all'individuo manchi per sentirsi adulto o, al contrario, cosa lo faccia sentire completamente un adulto. In altre parole, la rappresentazione di sé come adulti emergenti potrebbe cambiare i sentimenti stessi riguardo il periodo di transizione e viceversa. Se un soggetto pensasse di essere un adulto solo se economicamente indipendente e si trovasse nella condizione NEET, allora

potrebbe sentirsi lontano dall'età adulta e al contrario, se la stabilità economica non fosse un criterio per il soggetto, allora non influirebbe sul suo posizionamento rispetto all'adulthood. L'analisi delle motivazioni espresse dai giovani di questo studio mostra che i giovani NEET che si posizionano al centro tra l'adolescenza e l'età adulta definiscono come criterio di mancata adulthood l'assenza di lavoro e la dipendenza economica dalla famiglia d'origine, "Anche se mi sento sufficientemente matura per qualificarmi come adulta, purtroppo il fatto di non avere un'autonomia economica, un lavoro ed una casa tutta mia non mi danno la possibilità di qualificarmi davvero come tale, come se fossi ancora in una fase transitoria e non ben definita", "La non piena indipendenza economica non mi permette di percepirmi totalmente nell'età adulta. Ma le scelte che ho fatto nella mia vita e le assunzioni di responsabilità che prendo mi permettono di sentirmi certamente fuori dall'adolescenza", "Anagraficamente non sono più adolescente ma dipendo ancora dal mio nucleo familiare". Nelle motivazioni dei giovani occupati, coloro che si sentono che hanno raggiunto completamente l'età adulta vedono come marcatori l'aver un lavoro stabile e aver costruito una propria famiglia "Ho il lavoro che ho sempre desiderato e una famiglia da accudire", "Posso provvedere alla mia famiglia e mi assumo le mie responsabilità", mentre coloro che non si posizionano nell'adulthood completamente raggiunta, ma in prossimità, lamentano il non avere un lavoro completamente stabile e il vivere ancora con i propri genitori "Con la fine degli studi e l'inizio di un lavoro (seppur precario), non posso più definirmi un adolescente. Tuttavia, il fatto che vivo ancora con i miei e la mancanza di un lavoro stabile e ben retribuito mi fanno capire che devo fare ancora dei passi per arrivare a definirmi adulto". Nello specifico degli studenti, invece, i giovani pongono l'attenzione sul presente che è ancora privo di vere responsabilità e sul progetto di costruzione della propria carriera futura "Quattro perché non mi sento ancora

un'adulta, non ho responsabilità, e soprattutto credo di non pensare, ragionare ancora come un'adulta”, “Sono ancora in fase di costruzione della mia vita adulta, sto decidendo cosa fare da grande, a breve conseguirò la mia laurea”

Dai risultati emerge anche una forte relazione tra transizione all'età adulta e prospettiva temporale. La strada più lunga da percorrere per transitare all'età adulta può indebolire la connessione tra il modo in cui i giovani vivono la loro situazione attuale e il modo in cui progettano il loro futuro da adulti. In linea con la letteratura, i ritardi nella transizione minano la progettualità futura dei giovani (Biggart & Walther 2006; Billari & Liefbroer, 2010; Tagliabue, Crocetti, & Lanz, 2015).

Il futuro assume infatti una coloritura negativa per i giovani NEET. La prospettiva temporale futura è una tendenza relativamente stabile a concentrarsi sul futuro, in termini di pensare al futuro, pianificare e formulare obiettivi (Zimbardo & Boyd, 1999, 2008). Avere una prospettiva temporale di tipo negativo significa avere una difficoltà nel pensare il futuro come bello e ben tracciato e nell'avviare una pianificazione per il raggiungimento di obiettivi. Secondo la letteratura sul tema, una prospettiva temporale positiva o negativa è legata ad una valutazione cognitiva del proprio futuro (Carelli, Wiberg, & Wiberg, 2011) che nel caso dei NEET assume una valenza negativa. Nostri studi precedenti sulle prospettive temporali dei giovani hanno proprio mostrato come i giovani NEET abbiano una prospettiva temporale schiacciata sul presente, con uno scarso orientamento al futuro (Parola & Donsi, 2019), in linea anche con altre ricerche sul tema che legano la prospettiva temporale allo status socioeconomico dei giovani (Guthrie, Butler, & Ward, 2009).

Sulla dimensione della salute, tenendo come riferimento il costrutto proposto da

Achenbach e Rescorla (2003), i giovani NEET presentano difficoltà sia internalizzanti (ansia, depressione e ritiro sociale) sia esternalizzanti (comportamenti aggressivi e trasgressivi). La condizione NEET sembra impattare quindi sulla percezione del proprio stato di salute e anche in questo caso i nostri risultati sono in linea con la letteratura che lega la condizione NEET a problematiche di ansia e depressione (Bartelink, Zay Ya, Guldbbrandsson, & Bremberg, 2019; Crowe & Butterworth, 2016; Virtanen, Hammarström, & Janlert, 2016), ritiro (Varnum & Kwon, 2016), comportamenti aggressivi e trasgressivi (Atkinson & Hills, 1997; Henderson et al., 2017; Robins & Rutter, 1990; Varnum & Kwon, 2016). La condizione NEET sembra dunque impattare su tutte le dimensioni e può esser vista come una condizione di rischio per il procedere nella transizione all'età adulta pianificando il proprio futuro, anche lavorativo, e sulla salute.

Accanto a questo, i risultati mostrano come le variabili sociodemografiche possano giocare un ruolo nell'essere fattori di rischio/protezione delle dimensioni esaminate. In particolare, il genere sembra essere un fattore protettivo sia per quanto riguarda la prospettiva temporale futura, dove le donne appaiono più positive degli uomini, sia sulle dimensioni di salute. Rispetto alla transizione all'età adulta, il titolo di studio dei soggetti e il capitale culturale familiare sembrano avere un ruolo importante. Entrambe le relazioni possono esser spiegate in termini identitari. Se la prima relazione è necessariamente collegata alla percezione che l'individuo ha di sé rispetto al proprio sviluppo, dove una più alta formazione porta alla sensazione di esser più vicini all'età adulta rispetto ad un più basso grado di formazione, avere un capitale culturale familiare elevato porta a sentirsi ancor più lontani dalla transizione all'età adulta. In questo caso due sono gli

aspetti da considerare: da un lato gioca un ruolo il confronto con le figure genitoriali, adulti lavoratori, dall'altro è visibile il legame dipendenza/indipendenza dal nucleo familiare d'origine che va a rallentare il processo di emancipazione stessa (Arnett, Žukauskienė, & Sugimura, 2014; Tagliabue, Crocetti, & Lanz, 2015).

La visione del futuro è predetta invece dall'età, divenendo sempre più negativa nei NEET con l'avvicinarsi e il superare i 30 anni e dalle caratteristiche stesse della condizione NEET, sia in quanto durata della disoccupazione, sia in quanto aver sperimentato in passato la condizione di occupazione.

Rispetto alla salute, se il genere risulta essere protettivo, fattori di rischio sono il confronto con la professione dei genitori, sempre in termini di confronto e autosvalutazione verso quello che non si riesce a raggiungere e gli aspetti legati alla condizione NEET, alla durata della disoccupazione e all'aver sperimentato in passato la condizione di occupazione. Entrambi i risultati sono in linea con la letteratura sul tema che dimostra come l'entrare e uscire ciclicamente dalla condizione NEET è ancor di più fattore di rischio per l'insorgenza di problematiche legate alla salute (Callea, 2010; Callea, Urbini, & Lo Presti, 2016; De Cuyper et al., 2008). Inoltre, in linea con i nostri dati, Paul e Moser (2014) hanno proprio mostrato in una recente review come genere e durata della disoccupazione risultino essere potenti moderatori della relazione tra NEET e salute.

In tale scenario, lo studio della visione del futuro come possibile moderatore nella relazione tra condizione NEET e transizione all'età adulta e dimensioni di salute apre alla possibilità di pensare se il futuro possa esser letto a sua volta come fattore di rischio/protezione. A nostro avviso, infatti, la prospettiva temporale e la sua coloritura in termini di positività/negatività hanno un ruolo chiave nella relazione tra condizione

NEET e sviluppo e salute. Infatti, dai risultati emerge che se da un lato la difficoltà di pensare il futuro è fortemente legata alla condizione NEET, dall'altro impatta anche sulla transizione all'età adulta e sulle dimensioni di salute. Le analisi di moderazione mostrano come la prospettiva temporale futura sia una variabile moderatrice nella relazione tra condizione NEET e transizione all'età adulta e per le specifiche dimensioni di ansia e depressione, ritiro e comportamenti aggressivi. Tale ruolo non emerge, invece, per la messa in atto di comportamenti trasgressivi. La letteratura ha molto discusso della relazione tra futuro e ansia (Carelli, Wiberg, & Wiberg, 2011; Zaleski, 1996; Zaleski, Sobol-Kwapinska, Przepiorka, & Meisner, 2017; Zimbardo, Sword, & Sword, 2012), quest'ultima ritenuta come uno degli elementi di base, se non il più importante, della prospettiva temporale futura negativa. Questo perché quando parliamo di un atteggiamento negativo nei confronti del futuro, di solito si intende proprio una paura nei confronti del futuro. Accanto a questo, anche la rabbia, avversione e senso di impotenza, che in qualche modo rimandano alle dimensioni di internalizing ed externalizing di salute da noi indagate, sono ritenute in letteratura come possibili esempi di emozioni negative legate alla prospettiva temporale futura negativa (Carelli, Wiberg, & Wiberg, 2011; Zimbardo, Sword, & Sword, 2012).

Sostenere che non solo ci sia una relazione tra prospettiva temporale futura e variabili di sviluppo e salute ma che la visione del futuro abbia il ruolo anche di moderare tale relazione nel caso della condizione NEET significa che il futuro può essere sì da un lato visto come fattore di rischio (una visione negativa del futuro è legata all'ansia, ad esempio), ma che al contrario possa esser visto anche come un potenziale fattore protettivo in vista di pianificazione di interventi. Nel nostro caso, infatti, il futuro risulta

avere il ruolo di moderatore della relazione a bassi e medi livelli: lavorare su quella visione del futuro negativa può proteggere rispetto alle dimensioni di salute e alla pianificazione della vita adulta. Interventi che puntino su tale visione del futuro possono perciò impattare su queste dimensioni, sostenendo la costruzione dei piani di carriera e, più in generale, di vita dei giovani.

Questo studio non è privo di limiti. La natura cross-sectional dello studio non permette una valutazione causale delle relazioni tra le variabili. Studi longitudinali sarebbero auspicabili per la direzione degli effetti e capire se effettivamente le dimensioni di sviluppo e salute non siano effetto ma causa della condizione di disoccupazione. Accanto a questo però, va considerato che un'ampia letteratura si è a lungo occupata della relazione causale tra disoccupazione e salute ha mostrato come sia la disoccupazione la causa del distress e non il contrario (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009). Studi futuri inoltre potranno tenere conto, considerando le caratteristiche individuali, del ruolo del genere, anche in linea con il trend del fenomeno NEET (Eurostat, 2019). O ancora, in specifico della dimensione del futuro, sarebbe interessante approfondire altre dimensioni che sono connesse all'orientamento al futuro, come la speranza, l'ottimismo e la soddisfazione di vita. Tali dimensioni potrebbero ancor meglio delineare suggerimenti per modelli di intervento per i giovani NEET.

In conclusione, la ricerca mette in luce come una transizione non adattiva al mondo del lavoro risulti essere una condizione di rischio per i giovani che si avviano al processo di costruzione delle proprie carriere, e più in generale dei piani di vita, nell'epoca del dejobbing (Savickas, 2012). I nostri risultati confermano l'importanza di definire modelli

di interventi di counseling che possano sostenere i giovani nel processo di costruzione di carriera, tenendo conto delle dinamiche del contesto in cui i giovani sono inseriti e puntando all'apertura di quell'orizzonte temporale che appare limitato.

Tabella 1. Descrizione del campione per gruppi (valori in %)

		Studenti (n=150)	Occupati (n=150)	NEET (n=150)
Genere	Maschi	50	50	50
	Femmine	50	50	50
Età	25-29	82	36	59.3
	30-34	18	64	40.7
Titolo di studio	Licenza media	-	2	2.7
	Diploma	24.6	17.3	13.3
	Laurea triennale	30.7	10	7.3
	Laurea magistrale o a ciclo unico	20.7	47.3	68
	Post laurea (es. dottorato, master)	14	23	8.7
Titolo di studio del padre	Licenza elementare	-	2	.7
	Licenza media	3.3	4.7	6.7
	Diploma	20.7	26	21.3
	Laurea triennale	47.3	42.7	32.7
	Laurea magistrale o a ciclo unico	25.3	24.7	38.7
	Post laurea (es. dottorato, master)	3	-	-
Titolo di studio della madre	Licenza elementare	-	2	1.3
	Licenza media	3.3	7.3	2.7
	Diploma	17.3	24.7	21.3
	Laurea triennale	58.7	46	52
	Laurea magistrale o a ciclo unico	16.7	16	21.3
	Post laurea (es. dottorato, master)	4	4	1.3

Tabella 1. Descrizione del campione (segue)

		Studenti (n=150)	Occupati (n=150)	NEET (n=150)
Professione del padre	ISCO-01	10	11.3	6
	ISCO-02	31.3	21.3	43.3
	ISCO-03	30.7	38	26.7
	ISCO-07	13.3	6.7	2.7
	ISCO-09	14.7	22.7	21.3
Professione della madre	ISCO-01	5.3	7.3	.7
	ISCO-02	14	27.3	14
	ISCO-03	37.3	26	32
	ISCO-07	2	2	.7
	ISCO-09	41.3	37.3	52.7
Stato civile	Celibe/Nubile	93.3	73.3	87.3
	Convivente/Sposato	6.7	26.7	12.7
Presenza di figli	Sì	.7	21.7	6
	No	99.3	78.7	94
Area specifica per NEET Alla ricerca della prima occupazione	Sì	-	-	52.7
	No	-	-	47.3
Tempo senza occupazione	Short-term	-	-	61.2
	Long-term	-	-	38.8

Tabella 2. Medie (M) e Deviazioni Standard (DS) per gruppi

	Studenti	Occupati	NEET	Totale
PT.F	30.33 (5.10)	32.57 (4.36)	28.53 (8.13)	30.48 (6.29)
TEA	4.90 (1.16)	5.65 (.98)	4.61 (1.58)	5.05 (1.33)
AD	13.13 (6.86)	9.60 (6.53)	18.41 (9.97)	13.72 (8.71)
Wi	4.39 (3.25)	3.37 (3.05)	6.71 (5.35)	4.83 (4.25)
AB	7.62 (5.36)	5.97 (4.76)	10.17 (7.43)	7.92 (6.20)
RB	2.62 (3.13)	2.52 (2.43)	3.95 (3.18)	3.18 (3.33)

Nota. PT.F= Prospettiva temporale futura; TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior; RB= Rules Breaking.

Tabella 3. Correlazioni per le variabili dello studio

	1	2	3	4	5	6
1. PT.F	-					
2. TEA	-.56**	-				
3. AD	-.54**	-.50**	-			
4. Wi	-.60**	-.50**	.79**	-		
5. AB	-.51**	-.49**	.82**	.73**	-	
6. RB	-.33**	-.25**	.44**	.46**	.56**	-

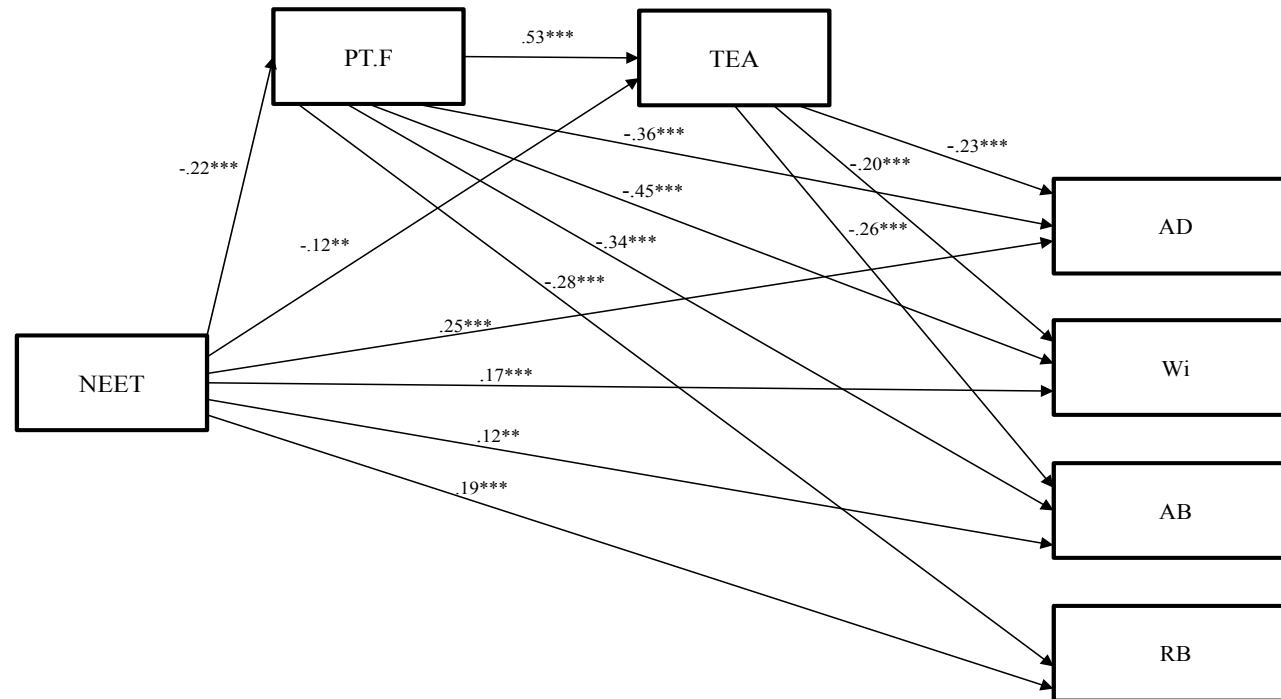
Nota. PT.F= Prospettiva temporale futura; TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior; RB= Rules Breaking. ** $p \leq .01$

Tabella 4. Intercorrelazioni tra Studenti e Occupati per le variabili dello studio

	1	2	3	4	5	6
1. PT.F	-	.29**	-.16*	-.26**	-.14	-.37**
2. TEA	.31**	-	-.15	.04	-.17*	-.20*
3. AD	-.14	-.20*	-	.59*	.69**	.29**
4. Wi	-.316**	-.341**	.539**	-	.415**	.326**
5. AB	-.206*	-.291**	.677**	.553**	-	.516**
6. RB	-.326**	-.290**	.355**	.370**	.537**	-

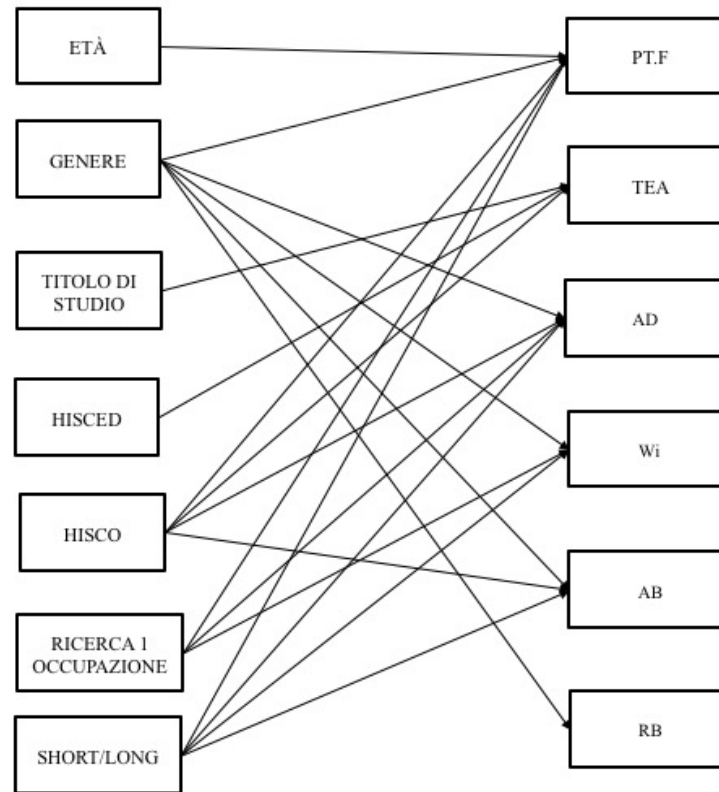
Nota. PT.F= Prospettiva temporale futura; TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior; RB= Rules Breaking. * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$.

Figura 1. Modello di equazioni strutturali testato per NEET, occupati e studenti (n=450)



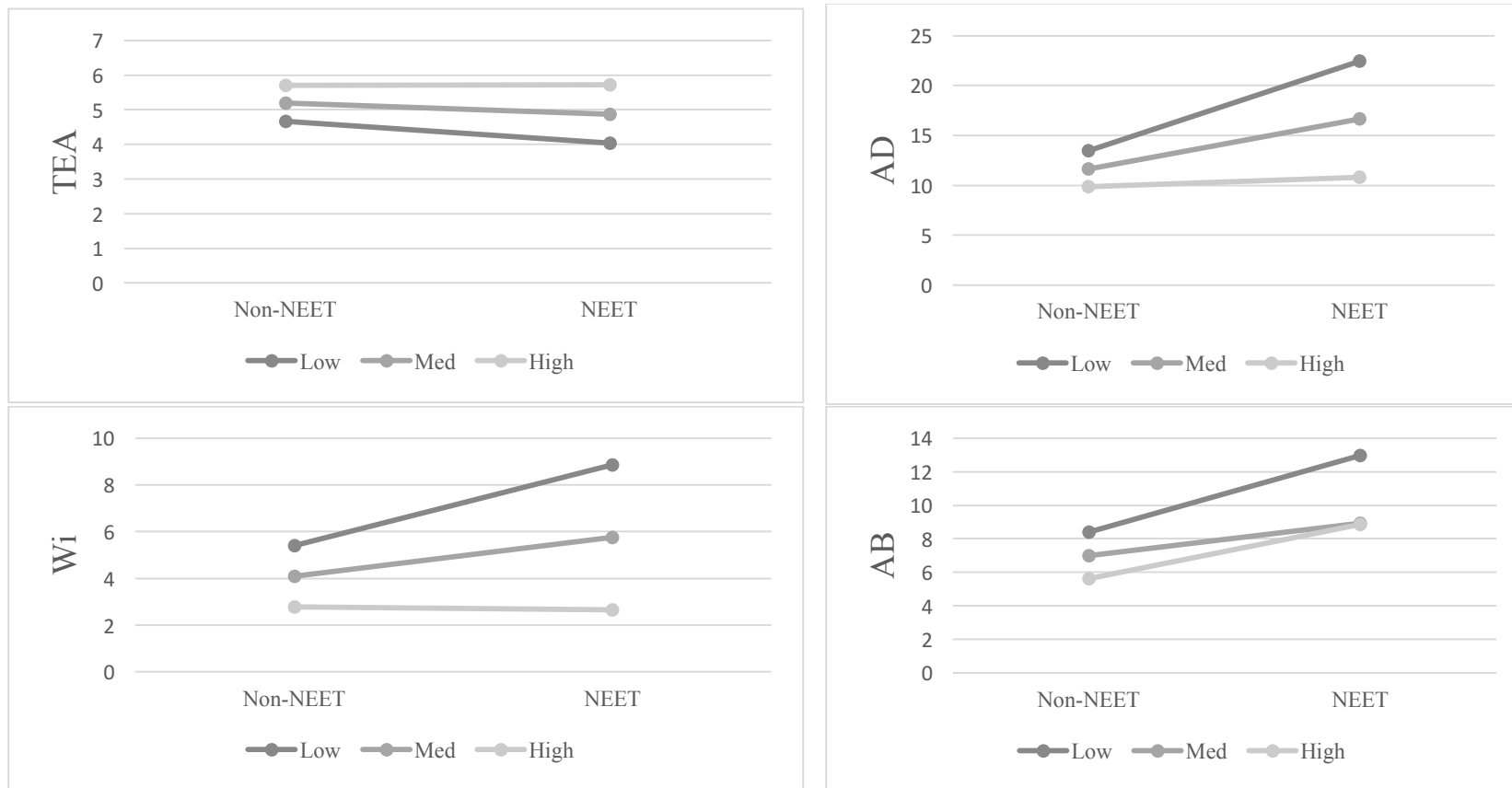
Nota. PT.F= Prospettiva temporale futura; TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior; RB= Rules Breaking. La variabile NEET è 0=Non-NEET; 1= NEET. Il grafico presenta i coefficienti standardizzati. $**p<.01$, $***p<.001$

Figura 2. Path Analysis sulle variabili sociodemografiche per soggetti NEET (n=150)



Nota. PT.F= Prospettiva temporale futura; TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior; RB= Rules Breaking. La Figura presenta solo il conceptual model. I coefficienti sono indicati all'interno del testo (v. Risultati) per garantire la leggibilità. I path significativi sono riportati con la linea continua. I path non significativi non sono tracciati con alcuna linea all'interno della figura. Età, 0=25-29; 1=30-34. Genere, 0=Maschi; 2=Femmine. Ricerca prima occupazione, 0=SI; 1=NO. Tempo senza occupazione, 0=Short-term; 1= Long-term.

Figura 3. Grafici di moderazione



Nota. TEA= Transizione età adulta; AD=Anxious/Depressed; Wi= Withdrawn; AB= Aggressive Behavior

STUDIO III. PROFILI DI NEET. UN'APPLICAZIONE DELLA NON-LINEAR PRINCIPAL COMPONENT ANALYSIS

Questo studio, che può esser letto in continuità con lo studio precedente perché ne utilizza una parte dei dati raccolti, si propone di approfondire i profili sintomatologici legati alla condizione NEET, per comprender ancor meglio le associazioni tra tale condizione e la salute psicologica.

Per studiarne la sintomatologia, è stato preso come paradigma di riferimento il modello di Achenbach (1991) che propone una tassonomia generalizzabile tra diverse popolazioni, validata e utilizzata anche nel contesto italiano. Secondo questo modello, i comportamenti problematici si distribuiscono in due sindromi empiricamente stabilite che riflettono i problemi di internalizzazione e di esternalizzazione (Achenbach, 1991). Per sindrome si intende un insieme di problemi che tendono a verificarsi nel soggetto. La scala sindromica utilizzata nello strumento Adult Self Report (ASR; Achenbach & Rescorla, 2003) è stata costruita partendo proprio dalla comprensione della componente problematica e/o di difficoltà che tende a verificarsi nel soggetto. Per questo studio sono state considerate le 6 Scale Sindromiche: Anxious/Depressed (AD), Withdrawn (Wi), Somatic Complaints (SC), Aggressive Behavior (AB), Rule-Breaking Behavior (RB) and Intrusive (In). Il nome della scala sintetizza la gamma di problemi che caratterizzano tale sintomatologia. Le scale AD, Wi, SC riflettono i problemi legati alla dimensione dell'Internalizing, le scale AB, RB, In riflettono quelli legati alla dimensione dell'Externalizing. Per definizione, l'internalizing si riferisce a problemi che sono principalmente interni, mentre l'externalizing consiste in problemi che riguardano principalmente conflitti con altre persone e con norme sociali.

Dalla letteratura sul tema emerge come la condizione di disoccupazione abbia delle conseguenze sulla salute dei giovani (Bartelink, Zay Ya, Brandsson, & Bremberg, 2019; Catalano, 1991; Fryer & Payne, 1986; Hammarström, 1994; Kasl, Rodriguez, & Lasch, 1998; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Murphy & Athanasou, 1999; Paul & Moser, 2009; Winefield, 1995). Più nello specifico, i giovani adulti NEET sembrano essere caratterizzati da difficoltà legate ad ansia e depressione (Bartelink, Zay Ya, Guldbrandsson, & Bremberg, 2019; Crowe & Butterworth, 2016; Virtanen, Hammarström, & Janlert, 2016) e problematiche di natura psicosomatica (Axelsson & Ejlertsson, 2002). Accanto a questo, alcune ricerche hanno anche rintracciato correlazioni tra condizione di disoccupazione giovanile e criminalità (Atkinson & Hills, 1997; Henderson et al., 2017; Robins & Rutter, 1990) e possibilità di messa in atto di comportamenti suicidi (Fergusson, Horwood, & Woodward, 2001).

In questo quadro, obiettivo dello studio è quello di esplorare i problemi di internalizing ed externalizing legati alla condizione NEET, non appiattendolo il fenomeno ad una specifica sintomatologia, ma piuttosto in possibili profili sintomatologico-comportamentali. Tale approccio, definito come *typological approach*, permette di identificare gruppi di soggetti in base alla presenza o assenza di un comportamento problematico ed è strettamente collegato alla pianificazione di interventi di pratica clinica.

Metodo

Partecipanti

Lo studio prende in considerazione i questionari somministrati ai 150 giovani NEET (75 maschi e 75 femmine) dai 25 ai 34 anni della Campania, regione maggiormente associata

al fenomeno nel contesto italiano (38.8%). Nello specifico della fascia d'età dei soggetti da coinvolgere nello studio, la scelta parte dai risultati di ricerche precedenti sul tema che vedono nella fascia 25-34 quella maggiormente a rischio in termini di salute (v. studio precedente e Parola & Donsì, 2018) e dai dati europei e nazionali che rintracciano in questa fascia il tasso più alto di NEET (Eurostat, 2019; Istat 2018).

Rispetto alle strategie di campionamento, va considerato che i giovani NEET rappresentano una popolazione difficile da intercettare. Non esiste infatti una lista della popolazione NEET su cui poter operare una selezione delle unità secondo i criteri probabilistici. Per tale ragione è stato scelto un campionamento di tipo non probabilistico. Per i criteri di rappresentatività, invece, la dimensione del simple-size è stata calcolata a priori con l'ausilio del software G*Power 3.1.9.2 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2007; Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Per fissare l'ampiezza è stata presa come riferimento la percentuale disponibile dalle fonti nazionali sulla presenza del fenomeno nel contesto campano per la fascia d'età scelta (38.8%; Istat, 2018) e il campione è stato poi internamente bilanciato per genere. I soggetti sono stati contattati attraverso associazioni presenti sull'intero territorio campano con attivi progetti che coinvolgono tale popolazione difficile da intercettare. La somministrazione si è conclusa al raggiungimento delle quote stimate attraverso la dimensione del simple-size per la rappresentatività.

Strumenti

Adult Self Report 18-59 (ASR; Achenbach & Rescorla, 2003). Il questionario ha lo scopo di rilevare la presenza di eventuali aree problematiche della salute psicologica sul versante dell'internalizing ed externalizing della salute. Sono state utilizzate le sei

Syndrome Scales: Anxious/Depressed (AD); Withdrawn (Wi); Somatic Complaints (SC); Aggressive Behavior (AB); Rule-Breaking Behavior (RB); Intrusive (In). La Scala Anxious/Depressed comprende 18 item relativi a stati depressivi e stati d'ansia, esempi di item "Mi sento solo/a", "Mi preoccupa per il mio futuro". La Scala Withdrawn comprende 8 item riguardanti principalmente atteggiamenti di isolamento e di scarsa ricerca di contatto con gli altri, esempi di item "Preferisco stare da solo/a piuttosto che con gli altri", "Sono chiuso/a in me stesso/a e non socializzo con gli altri". La Scala Somatic Complaints è composta da 3 item e 9 sotto-item che nello specifico riguardano la presenza di malesseri fisici di varia natura, non sostenuti da cause mediche riconoscibili, esempi di item "Mi sento stanco/a senza una buona ragione", "Soffro di vertigini e/o stordimenti". Aggressive Behavior include 15 item che rendono conto di condotte e atteggiamenti caratterizzati da scarso controllo dell'aggressività, esempi di item "Discuto in modo polemico", "Il mio comportamento è molto variabile". Rule-Breaking Behavior comprende 14 item relativi a comportamenti trasgressivi, di violazioni di norme sociali e dunque condotte maggiormente di tipo antisociale, esempi di item "Sono impulsivo/a o agisco senza fermarmi a pensare", "Rubo". La Scala Intrusive è composta da 6 item che riguardano il rapportarsi agli altri e i comportamenti di invadenza nei rapporti interpersonali, esempi di item "Cerco di ottenere molta attenzione", "Parlo troppo". Le Scale Anxious/Depressed, Withdrawn e Somatic Complaints formano la Dimensione dell'Internalizing, le Scale Aggressive Behavior, Rule-Breaking e Intrusive, invece, la dimensione dell'Externalizing.

Ai soggetti è richiesto di leggere una serie di affermazioni che descrivono le persone e indicare per ogni voce quanto li descrivono allo stato attuale o negli ultimi sei mesi, su

una scala da 0 (=non vero) e 2 (=molto vero o molto spesso). Un punteggio elevato indica difficoltà e problemi in una particolare area. Il punteggio permette anche di visualizzare, graficamente, il range in cui il soggetto cade: borderline dal 93 al 97 percentile rispetto al campione normativo. I punteggi al di sotto ricadono nel range normale, quelli al di sopra al clinical range. Da un punto di vista strettamente diagnostico, lo strumento ha una forte rilevanza clinica perché la somma degli item ottenuti su ciascuna scala permette graficamente di osservare il percentile nel quale il soggetto cade. Per questo studio l'alfa di Cronbach per ogni singola scala è pari rispettivamente a .93, .88, .83, .89, .72, .73.

Modellizzazione e analisi dei dati

Al fine di identificare, classificare e discriminare diversi possibili profili che caratterizzano la condizione NEET è stata effettuata una Cluster Analysis (CA) di tipo gerarchico a partire dalle coordinate della analisi delle componenti principali non lineari (NL-PCA).

L'utilizzo della CA permette di identificare gruppi omogenei rispetto ai profili sintomatologico-comportamentali relativi alla condizione NEET. Generalmente, per ottenere risultati più stabili la CA viene eseguita su un sottospazio ridotto ottenuto mediante un'analisi dei componenti principali (PCA) sul set di variabili originale (Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999; Linting, Meulman, Groener, & Van der Kooij, 1999a; Linting, Meulman, Groener, & Van der Kooij, 1999b). Tuttavia, nel presente lavoro, viene empiricamente mostrato come un PCA non lineare offre risultati migliori, poiché tiene conto anche delle relazioni non lineari tra le variabili evidenziando meglio i diversi profili dei sintomi dei giovani NEET.

Più nel dettaglio, i 77 item su scala ordinale a 3 punti, che hanno definito poi le 6 scale psicometriche corrispondenti le 6 strutture sintomatologiche, sono stati sottoposti ad una procedura di recoding. Le variabili originarie sono state ricodificate attraverso tre nodi, attraverso due funzioni b.spline, in cui la mediana corrisponde al nodo centrale. I punteggi sono stati dunque ricodificati attraverso una codifica fuzzy su tre livelli ordinali: basso, medio (=mediana) e alto. Tale fuzzificazione dei dati implica che data una tipica matrice $N \times P$ di casi \times variabili di dati continui, dove le variabili possono essere misurate su scale diverse, è possibile assegnare i valori di ciascuna variabile con una codifica di tipo fuzzy in J categorie (Aşan & Greenacre, 2011). In questo caso, abbiamo utilizzato il sistema three-point triangular membership functions, detto anche second order B-splines. Tali funzioni consentono di codificare una variabile continua in tre variabili fuzzy di tipo categoriale. Sulle variabili ricodificate è stata poi effettuata l'analisi HOMALS (HOMogeneity by means of Alternating Least Squares, Gifi, 1990) appartenente alla famiglia delle analisi delle componenti principali non-lineari.

Infine, ai dati ottenuti dall'analisi di omogeneità è stata applicata una Cluster Analysis con algoritmo gerarchico con criterio di Ward sulle prime coordinate principali nel sottospazio fattoriale. Più nel dettaglio, il criterio di Ward mira a ridurre al minimo la varianza all'interno dei gruppi in ogni step del raggruppamento. Dall'analisi sono stati rimossi 5 soggetti identificati come outliers.

Studi precedenti hanno messo in luce come in caso di variabili distorte con correlazioni non lineari, l'uso della NL-PCA risulta essere una valida alternativa alla classica PCA (Parola & Palumbo, 2019) perché permette una clusterizzazione maggiormente aderente ai dati.

Risultati

I plot in Figura 1 (p. 103) mostrano i risultati della PCA non-lineare effettuata tramite l'analisi HOMALS. Come per la PCA classica, i risultati della PCA non-lineare producono due rappresentazioni: (1a) PCA scree-plot e (1b) factor loadings. Lo scree-plot aiuta nell'identificazione delle dimensioni intrinseche sui quattro fattori. Il loading plot viene letto come per la PCA classica sebbene considerando che in questo approccio ogni variabile sia stata ricodificata in tre livelli: (+) alto, medio e basso (-). Osservando i punteggi, le modalità associate ai valori inferiori sono collocati nel primo quadrante (in senso orario). Le categorie che corrispondono al valore medio e alto delle variabili considerate sono rappresentate nei restanti quadranti. Dai risultati si nota come i valori più alti delle scale AD, Wi e AB sono collocati nel quarto quadrante, mentre il valore più alto della scala RB si colloca nel terzo quadrante. I valori più alti delle variabili SC e In sono collocati nel secondo quadrante. I grafici 2(a) e 2(b) nella Figura 2 (p. 104) mostrano la rappresentazione delle unità statistiche rispetto ai primi due fattori (lato sinistro) e al terzo e quarto fattore sul lato (destra), rispettivamente.

La cluster analysis produce il dendrogramma che illustra la struttura gerarchica dei cluster definita dall'analisi (Figura 3(a), p. 105). I cluster sono stati definiti tagliando il dendrogramma (taglio = 5) ottenendo una partizione caratterizzata da 5 differenti cluster. Nella Figura 3b (p. 105) sono mostrati i cinque boxplots dei punteggi della scala standardizzata z , uno per ciascun cluster, e un grafico a barre delle dimensioni dei cluster. Qui è possibile identificare i differenti profili che emergono dalla clusterizzazione. In dettaglio, il primo cluster ($n=26$) include i giovani adulti che presentano valori più alti per le scale AD, Wi e AB. Il secondo cluster ($n=46$) presenta raggruppa soggetti che

presentano valori superiori alla media per la scala In. Nel terzo cluster (n=19) tutti i valori della scala sindromica sono inferiori alla media. Il quarto cluster (n=19) presenta una situazione sindromica caratterizzata da valori sopra la media per la scala RB. Nell'ultimo cluster (n=35), le scale In, AB e AD presentano valori mediani superiori alla media.

Discussione

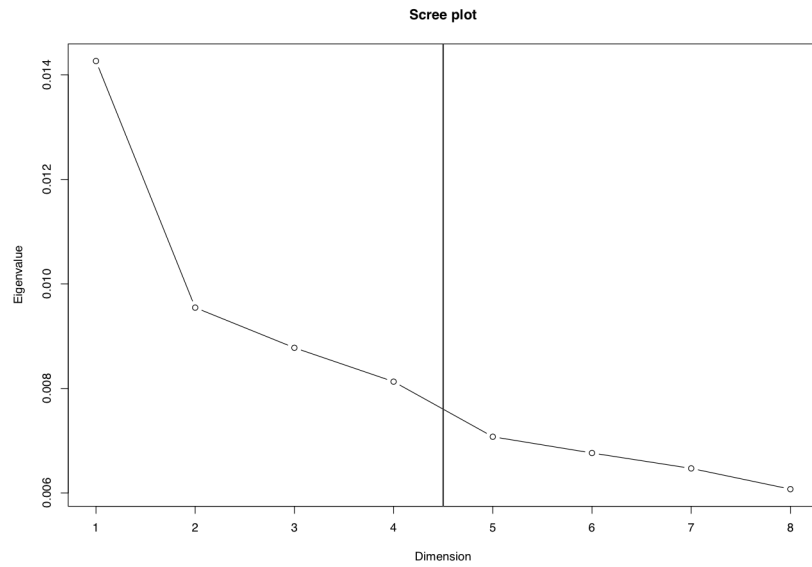
La cluster analysis permette di identificare diversi profili associati alla condizione NEET. Tra le possibili configurazioni, in un primo profilo sintomatologico le problematiche di ansia e depressione si legano agli aspetti più interni del ritiro, da un lato, ma anche al ricorso a comportamenti di tipo aggressivo. Questo profilo sembra denotare una difficoltà del soggetto di gestione delle dinamiche interne con conseguente acting out all'esterno. Nel secondo profilo, la problematica caratterizzante è quella dell'Intrusive, che richiama i vissuti di intrusività, o invadenza, relazionale. In questo caso, sembra che i giovani mettano in atto un tentativo meno adattivo di regolazione degli stati mentali spiacevoli attraverso la ricerca del rapporto con l'altro, carica però di ambivalenza. Nel terzo profilo si raggruppano, invece, i giovani NEET che non presentano una sintomatologia definita e perciò una condizione di minor malessere, nel confronto con le problematiche delineate negli altri profili. Nel quarto profilo, i soggetti NEET presentano una problematica del tutto esternalizzante, relativa alla trasgressione delle norme sociali. In analogia al primo profilo, il quinto profilo lega le problematiche ansioso-depressive al comportamento aggressivo ma anche a quello di ricerca ambivalente del rapporto con l'altro.

Ulteriori riflessioni possono esser fatte sull'utilizzo di questa tecnica di analisi, di recente applicazione nella ricerca psicologica. Se lavorare con i cut-off clinici dello strumento può essere utile per il singolo in un'ottica diagnostica e clinica, la ricodifica delle variabili

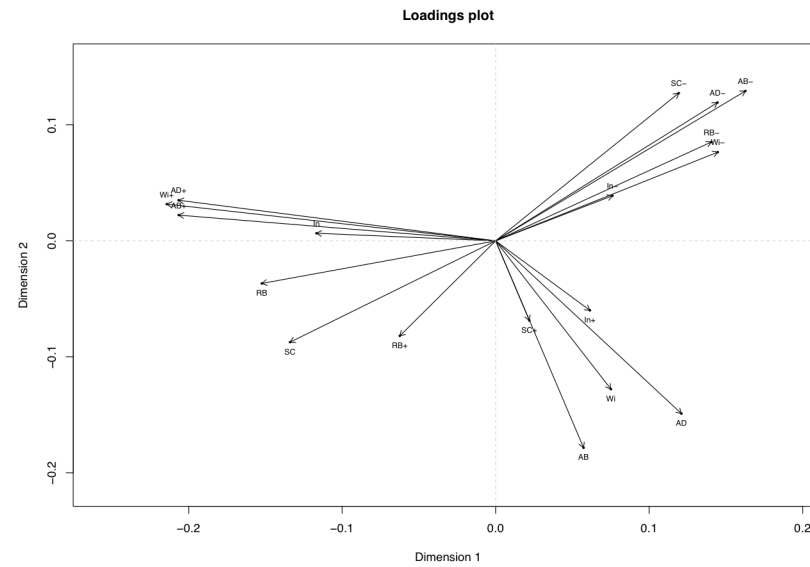
a-posteriori considerando i livelli mediani ottenuti dai soggetti sulle scale psicometriche, permette di profilare la condizione NEET cogliendo le relazioni tra le variabili.

Accanto a questo, lo strumento proposto da Achenbach e Rescorla (2003), che appartiene alla tassonomia dell'ASEBA, ovvero di strumenti che si occupano della diagnosi di problematiche sintomatologico-comportamentali per diverse età e culture (Ivanova et al., 2007), si presta bene alla possibilità di creare profili sintomatologici utili alla modellizzazione e orientamento degli interventi (Ammaniti, Cimino, & Petrocchi, 2005; Edelbrock & Achenbach, 1980).

Figura 1. Homogeneity analysis

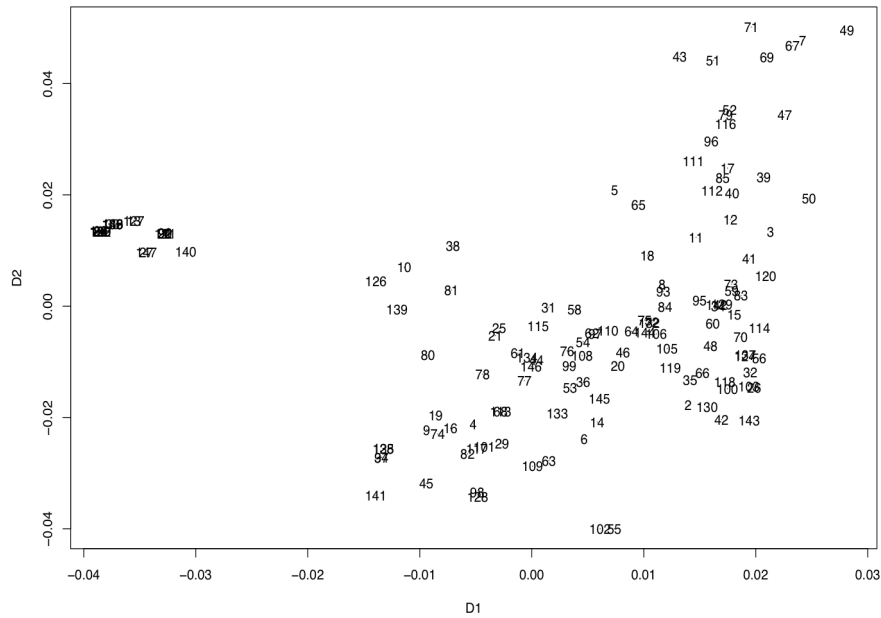


(a) Scree-plot (D1-D8)

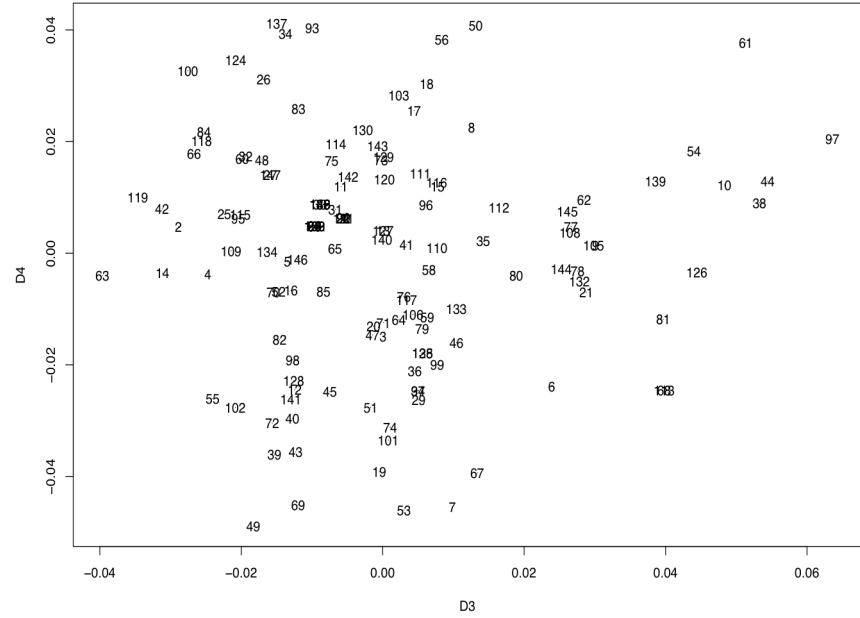


(b) Loadings (D1-D2)

Figura 2. Rappresentazione degli individui sul piano fattoriale

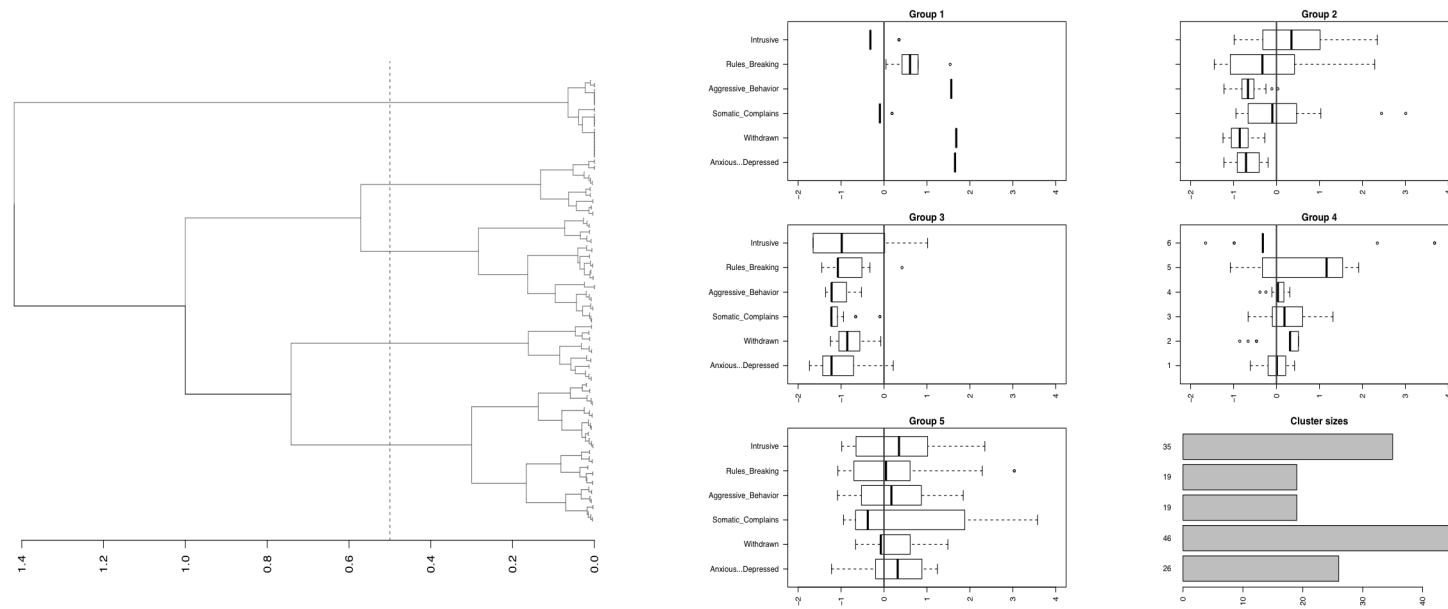


(a) First factorial plan (D1-D2)



(b) Second factorial plan (D3-D4)

Figura 3. Risultati della Hierarchial Cluster Analysis



(a) Dendrogramma (Criterio di Ward)

(b) Boxplots e cluster size (5 gruppi)

**ORIENTARSI ALLA SCELTA: PREDITTORI E OUTCOME DELLA
COSTRUZIONE DEI PIANI DI CARRIERA IN ADOLESCENTI E GIOVANI
IN TRANSIZIONE**

STUDIO IV. PARENTAL CAREER-RELATED BEHAVIORS (PCB): CARATTERISTICHE PSICOMETRICHE E VALIDAZIONE DEL QUESTIONARIO NEL CONTESTO ITALIANO

Nelle transizioni di carriera, da un sistema educativo all'altro e dalla scuola al mondo del lavoro, la famiglia può giocare un ruolo importante (Mortiner, Zimmer-Gembeck, Holmes, & Shanahan, 2002). Il comportamento della famiglia rispetto alle scelte legate alla carriera dei figli può infatti essere supportivo (Marcionetti & Rossier, 2016a), o al contrario ostacolante (Zhao, Lim, & Teo, 2012).

In letteratura è stato sviluppato e validato soltanto uno strumento che nello specifico valuta i tipi di comportamento della famiglia rispetto alle scelte di carriera proponendone una tassonomia (Dietrich & Kracke, 2009). Dietrich e Kracke (2009) hanno identificato, infatti, tre comportamenti parentali: (a) Career-related Support, supporto di tipo strumentale alla scelta; (b) Interference Behavior, ostacolo al processo di scelta; (c) Parental Lack of Engagement, mancanza di coinvolgimento e supporto dei genitori, nello specifico legato alla mancanza di interesse e di supporto finanziario. Il questionario nella sua versione finale è composto da 15 item, 5 per ogni scala, ed è stato sviluppato e validato per ragazzi e ragazze tedesche (Parental Career-related Questionnaire, PCB, Dietrich & Kracke, 2009) nella sua dimensione a 3 fattori. La validazione italiana del questionario (Marcionetti & Rossier, 2016a) è stata testata su un ampio campione di soggetti della svizzera italiana.

Prima del suo utilizzo nel contesto italiano, date le differenze contestuali, è opportuno testare la struttura fattoriale dello strumento. Per questo motivo, obiettivo dello studio è la validazione psicometrica del PCB con soggetti provenienti dal contesto italiano,

testando nello specifico la struttura su tre fattori, la coerenza interna e l'invarianza di genere. Inoltre, per valutare la validità convergente dello strumento sono state studiate le relazioni tra tali dimensioni del comportamento dei genitori e le difficoltà legate alle scelte della carriera. In linea con i risultati di uno studio precedente (Marcionetti & Rossier, 2016a), ipotizziamo che il sostegno dei genitori si associ negativamente alla mancanza di prontezza, alla mancanza di informazioni, e all'incoerenza di informazioni e che, al contrario, l'interferenza e la mancanza di coinvolgimento dei genitori possa associarsi positivamente alle dimensioni di mancanza di prontezza, mancanza di informazioni e incoerenza di informazioni.

Metodo

Partecipanti

La ricerca ha coinvolto 513 soggetti (230 maschi e 283 femmine). Di questi, 182 studenti frequentano l'ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado, 89 maschi e 93 femmine ($M_{age} = 13.14$, $SD_{age} = .36$), 141 soggetti frequentano l'ultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado, 94 maschi and 47 femmine ($M_{age} = 18.38$, $SD_{age} = .54$) e 190 universitari al loro ultimo anno, 47 maschi e 143 femmine ($M_{age} = 22.97$, $SD_{age} = 3.18$). Gli studenti universitari frequentano facoltà di tipo umanistico. I dati sono stati raccolti nella regione Campania.

Procedura

Prima del processo di raccolta dei dati, lo studio è stato approvato dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II per garantire

la protezione dei partecipanti alla ricerca. Inoltre, lo studio è stato condotto in conformità con l'American Psychological Association⁴.

Agli studenti delle scuole secondarie di primo grado e delle scuole secondarie di secondo grado è stato chiesto di compilare un booklet, e la compilazione è avvenuta nella loro classe, durante lo svolgimento regolare delle lezioni, in presenza del ricercatore. All'insegnante responsabile dell'aula in quella ora di lezione è stato chiesto di uscire per limitare le influenze nella compilazione del booklet. In conformità con gli standard etici, così come indicato anche al Comitato Etico della Ricerca Psicologica è stato richiesto il consenso informato ai Dirigenti delle scuole che hanno partecipato alla ricerca e ai genitori degli studenti delle scuole secondarie di primo grado e delle scuole secondarie di secondo grado in caso di soggetti minorenni. Agli studenti universitari, invece, il booklet è stato somministrato al termine delle lezioni universitarie, in presenza del ricercatore.

Misure

Parental Career-Related Behaviors Questionnaire (PCB). Lo strumento è composto da 15 item che valutano i tre comportamenti genitoriali specifici nelle scelte di carriera dei loro figli. Il PCB include tre tipi di influenza: (I) Support (5-items), (II) Interference (5-items) e (III) Lack of Engagement (5-items). Il PCB è stato sviluppato in tedesco da Dietrich e Kracke (2009) e validato in lingua italiana da Marcionetti e Rossier (2016a) nel contesto svizzero, confermando la struttura tridimensionale. I partecipanti hanno risposto a ciascun item su una scala Likert a 4 punti da 1 (=non vera per me) a 4 (=completamente vera per me). Le tre dimensioni vengono definite dalla media degli

⁴ La ricerca è stata approvata dal Comitato Etico di Ricerca Psicologica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (n. prot. 20/2019).

item. L'affidabilità interna della scala nella sua versione originale (Dietrich & Kracke, 2009) è .84 per Support, .72 Interference e .68 per Lack of Engagement, mentre nella versione italiana (Marcioetti & Rossier, 2016a) .82, .82 e .90, rispettivamente. In questo studio è stata utilizzata fedelmente la versione tradotta in italiano da Marcionetti e Rossier (2016a).

Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ). Per l'assessment delle indecisioni di carriera, ai fini della validità di costrutto, è stato utilizzato lo strumento Career Decision-making Difficulties Questionnaire (Gati, Krausz, & Osipow, 1996, versione italiana Di Fabio & Palazzeschi, 2013). Il questionario è formato da tre dimensioni (I) Lack of Readiness, (II) Lack of Information, and (III) Inconsistency of Information. Ogni scala include diverse sottoscale. La prima dimensione include (1) Lack of Motivation (3-items), (2) Indecisiveness (3-items), (3) Dysfunctional myth (4-items). La seconda dimensione (4) Lack of Information about the career decision-making process (3-items), (5) lack of Information about the self (4-items), (6) Lack of Information about the various alternatives (3-items), (7) Lack of Information about the ways of obtaining additional information (2-items). La terza dimensione (8) Unreliable information (3-items), (9) Internal conflicts (5-items), (10) External conflicts (2-items). Due item sono inseriti per testare la validità stessa degli item che compongono il questionario (item 7 and item 12). Ai partecipanti è stato richiesto di rispondere alle affermazioni riportate in ogni item su una scala da 1 (=non mi descrive per niente) a 9 (=mi descrive molto bene). I punteggi delle scale e il punteggio totale sono definiti come la media dei punteggi degli item che le compongono (range 1-9). L'alfa di Cronbach della versione italiana è .87 per

Lack of Readiness, .89 per Lack of Information e .91 per Inconsistency of Information (Di Fabio & Palazzeschi, 2013).

Analisi dei dati

Preliminarmente sono state calcolate medie e deviazioni standard di ogni item e l'alfa di Cronbach per ogni sottoscala per valutare la coerenza interna. Per testare l'adeguatezza degli item e la struttura tridimensionale dello strumento si è proceduto dapprima con un'analisi fattoriale esplorativa (EFA) con il metodo della massima verosimiglianza (ML) con rotazione obliqua (oblimin diretta) mediante il software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versione 24. In seguito, è stata effettuata un'analisi fattoriale confermativa (CFA) mediante il software MPLUS 8.0 utilizzando lo stimatore della massima verosimiglianza (ML). Nonostante lo strumento fosse già validato nella lingua in uso e la letteratura sostiene la possibilità di effettuare direttamente un'analisi fattoriale di tipo confermativo, si è preferito svolgere entrambe le analisi, come una validazione ex novo, per un maggiore controllo della struttura fattoriale e della validità di ogni singolo item del questionario. Le analisi fattoriali per loro natura permettono di valutare al meglio le caratteristiche psicometriche degli strumenti utilizzati e cogliere la struttura fattoriale dello strumento attraverso la possibilità di specificare accanto alle variabili direttamente osservate, quelle latenti, che non sono osservate ma inferite indirettamente sull'intercorrelazione degli indicatori. L'assunto di base è che le variabili osservate sono indicatori imperfetti di certi costrutti latenti e questa tecnica permette di ipotizzare una struttura latente e di valutare se il modello specificato a priori abbia o meno un buon adattamento ai dati osservati.

In questo caso specifico, non si è scelto di effettuare anche una CFA di secondo ordine perché in linea con la creazione dello strumento e le successive validazioni (Dietrich & Kracke, 2009; Marcionetti & Rossier, 2016a) si ipotizza una struttura a 3 fattori e nessuna variabile latente, o fattore di ordine superiore, che possa essere fattore comune di variazione tra i 3 fattori che a loro volta influenzano il set di variabili direttamente osservate.

Per testare la bontà dell'adattamento del modello ai dati si è tenuto conto del test del χ^2 e di diversi indici di fit, comparative fit index (CFI), Tucker-Lewis index (TLI), e root mean square error (RMSEA). In dettaglio, gli indici CFI e TLI sono indici di tipo comparativo che valutano l'adeguatezza di uno specifico modello in relazione ad un altro usato come riferimento maggiormente vincolato (modello nullo) (Tucker & Lewis, 1973), l'indice RMSEA valuta, invece, l'approssimazione dell'adattamento del modello nella popolazione (Kaplan, 2000; Steiger, 1990). Secondo la letteratura, si ritiene che un modello-CFA sia adeguato se gli indici CFI e TLI sono approssimativamente intorno al .90 o superiore (Medsker, Williams, & Holahan, 1994) e l'indice RMSEA circa .08 o inferiore (Byrne, 2010).

Si è proceduto poi all'esame di ulteriori ipotesi di invarianza. L'analisi dell'invarianza del modello di misura viene definita come invarianza fattoriale (Millsap, 2011). Per valutare l'invarianza della misurazione tra i generi, è stato eseguita una multigroup-CFA utilizzando il genere come variabile gruppo). Tale tecnica è di notevole importanza teorica e applicativa perché quando lo strumento viene utilizzato tra gruppi differenti è importante che esso sia invariante e permetta perciò una confrontabilità tra i gruppi. L'invarianza si verifica quando la distribuzione condizionale di una variabile osservata,

dati i valori di una latente, è la stessa nelle diverse sottopopolazioni o gruppi definiti dalla variabile di selezione (Meredith 1993; Meredith & Teresi, 2006; Millsap, 2011). Una serie di modelli incapsulati (nested model) sono stati testati per valutare i tre livelli di invarianza della misurazione: invarianza configurale (configural invariance), invarianza metrica (weak factorial invariance) e invarianza scalare (strong factorial invariance) partendo da un modello iniziale meno svincolato fino ad un modello completamente vincolato. Il primo passo per testare l'invarianza della misura è stabilire l'invarianza configurale, che fornisce una linea di base rispetto alla quale confrontare i modelli successivi (Vandenberg & Lance, 2000). L'invarianza configurale indica che la struttura dei fattori (stesso numero dei fattori) è la stessa per tutti i gruppi e che mostrano anche lo stesso pattern di configurazione dei factor loadings. Questo modello si ottiene fissando le medie dei fattori a 0 in tutti i gruppi e facendo variare liberamente intercette, factor loadings e le varianze residue tra i gruppi. L'invarianza metrica aggiunge l'assunzione di una stessa metrica (intervalli di scala) tra i gruppi. In questo caso, i factor loading sono stati vincolati ad essere uguali tra i gruppi mentre le intercette e le varianze residue sono libere e le medie dei fattori sono fissate a 0 in tutti i gruppi. Per effettuare confronti tra le medie dei gruppi è necessario che si raggiunga anche l'invarianza scalare che presuppone il vincolo non solo dei factor loadings, ma anche delle intercette delle variabili osservate, mentre le varianze residue sono libere e le medie dei fattori sono impostate su 0 in un gruppo e libere nell'altro. In questo caso, i gruppi sono invarianti e dunque comparabili, indicando la possibilità di validità dello strumento per entrambi i generi. Per valutare l'invarianza è stato seguito il criterio di assunzione di invarianza di Chen (2007), che basandosi sulla variazione degli indici di fit tra i modelli incapsulati, presuppone che

l'invarianza sia sostenibile se $\Delta CFI < .01$ e $\Delta RMSEA < .015$ nel confronto tra invarianza configurale, metrica e scalare (Chen, 2007).

Infine, ulteriori analisi sono state effettuate per la validità convergente dello strumento. La validità convergente è determinata confrontando la misura con un altro costrutto teoricamente legato al primo. In questo studio, sono state calcolate le correlazioni tra le dimensioni del PCB a seguito del processo di validazione dello strumento e le dimensioni dell'indecisione di carriera, costrutti fortemente legati dalla letteratura sulle teorie della costruzione di carriera. Inoltre, gli stessi autori della validazione in lingua italiana nel contesto svizzero utilizzano il costrutto di indecisione di carriera per testare la validità convergente dello strumento.

Risultati

Analisi Fattoriale Esplorativa (EFA)

L'EFA è stata condotta sui 15 item del PCB utilizzando la rotazione obliqua (direct oblimin). Il test Kaiser-Meyer-Olkin ha confermato l'adeguatezza del campione per l'analisi (KMO = .84) e il test di sfericità di Bartlett $\chi^2(105) = 3089.893$ $p < .001$ ha indicato che le correlazioni tra gli item sono sufficientemente grandi. L'analisi ha mostrato che le tre componenti presentano autovalori al di sopra del criterio di Kaiser (=1) e la percentuale cumulativa di varianza spiegata dai fattori è 60.81%. La struttura tripartita è confermata anche dallo scree test di Cattell (1966).

La matrice del modello è riportata in Tabella 1 (p. 122). Ogni item contribuisce alla formazione di una sola componente e non emerge nessun effetto di cross-loadings (item su più fattori). In particolare, il primo fattore comprende i 5 item della dimensione

originale Support. Il secondo fattore include i 5 item della dimensione originale Interference. Il terzo fattore include i 5 item della dimensione originale Lack of Engagement.

Analisi Fattoriale Confermativa (CFA)

Successivamente, il modello a tre fattori ottenuti dall'analisi fattoriale esplorativa è stato testato attraverso un'analisi fattoriale esplorativa (CFA, Fig. 1, p. 127). Il modello presenta buoni indici di fit, indicando un buon adattamento del modello ai dati, $\chi^2(77) = 280.619$, $p < .001$; TLI = .91; CFI = .93; RMSEA = .07. Questi valori confermano l'adeguatezza della struttura tridimensionale dello strumento.

La media degli item, la deviazione standard e i factor loadings standardizzati sono riportati in Tabella 2 (p. 123). I factor loadings variano da .57 a .83, confermando l'appropriatezza degli item nel misurare le tre dimensioni.

Associazioni positive emergono tra la dimensione Support e la dimensione Interference (estimated factor correlation .20) e tra la dimensione Lack of Engagement e la dimensione Interference (estimated factor correlation .41). Emerge un'associazione negativa tra la dimensione Support e Lack of Engagement (estimated factor correlation -.41). Questi ultimi risultati suggeriscono una validità discriminante (Kline, 2011) tra i tre diversi comportamenti dei genitori legati alle scelte di carriera e, in particolare, la distinzione tra le dimensioni Support e Lack of Engagement e le dimensioni Interference e Lack of Engagement che si presentano moderatamente correlate.

Le analisi di attendibilità mostrano che l'alfa di Cronbach è .79 per la scala del Support, .85 per Intrusive e .82 per Lack of Engagement.

Invarianza fattoriale

Il modello di multigroup-CFA ha testato l'invarianza di genere (*measurement invariance*) dello strumento. Per verificare l'equivalenza dei parametri strutturali tra i due gruppi (maschio vs femmina) i modelli sono stati testati con una serie di modelli *nested* e verificandone l'invarianza configurale, metrica e scalare. Il modello di invarianza configurale si adatta bene ai dati $\chi^2(154)=400.352$, CFI=.92, RMSEA=.08, come anche il modello di invarianza metrica $\chi^2(166)=438.046$, CFI=.91, RMSEA=.08 e scalare $\chi^2(178)=493.033$, CFI=.90, RMSEA=.08. In base al criterio di invarianza, le differenze tra RMSEA e CFI hanno raggiunto il limite di .01 e non hanno suggerito differenze tra i modelli in termini di adattamento (vedi Tab. 3, p. 124). Questi risultati suggeriscono che i factor loadings sono invariati tra i gruppi di femmine e il gruppo di maschi.

Infine, sono state condotte analisi descrittive (media e deviazioni standard) per genere e analisi di affidabilità per ciascuna scala. Le analisi descrittive (Tab. 4, p. 125) mostrano come le medie delle tre dimensioni siano più alte nel gruppo dei maschi. I risultati dell'alfa di Cronbach per genere confermano l'affidabilità delle misure utilizzate per entrambi i gruppi. In linea con lo strumento originale i valori di coerenza interna risultano accettabili.

Validità convergente

Per verificare la validità convergente del PCB nella sua versione adattata al contesto italiano, sono state condotte analisi di correlazione con l'indecisione di carriera. I risultati mostrano che tutte le componenti del PCB sono correlate, anche se con bassi indici di associazione, con le dimensioni del CDDQ (Tab. 5, p. 126). In particolare, Support

correla negativamente con Lack of Information ($r=-.19$), Interference correla negativamente con Lack of Readiness ($r=-.20$) e positivamente con Lack of Information ($r=.10$), Inconsistence of Information ($r=.34$) e con il CDDQ totale ($r=.24$). Lack of Engagement correla con Lack of Readiness negativamente ($r=-.23$) e positivamente con Lack of Information ($r=.28$), Inconsistence of Information ($r=.31$) e con il CDDQ totale ($r=.32$).

Discussione

Il primo obiettivo di questo studio è stato quello di validare la struttura fattoriale della versione italiana del questionario sui comportamenti dei genitori legati alla carriera dei figli (PCB) sviluppato originariamente da Dietrich e Kracke (2009) e validato in lingua italiana da Marcionetti e Rossier (2016a). La versione italiana di Marcionetti e Rossier (2016a) dopo il processo di traduzione dalla lingua tedesca all'italiano è stata testata su un ampio campione di adolescenti di lingua italiana appartenenti al contesto svizzero. Non ci sono studi che hanno confermato la validità di questo strumento nel contesto italiano e, date le differenze culturali, come anche del sistema educativo stesso, tale validazione necessitava di una conferma della struttura fattoriale di tipo tripartito.

L'analisi fattoriale esplorativa (EFA) e l'analisi fattoriale confermativa (CFA) hanno confermato la struttura a tre fattori del PCB, in linea con lo strumento originale e successivamente validato in lingua italiana. Anche nel contesto italiano tre sono le dimensioni dello strumento: Support, Interference, Lack of Engagement. Tutti i 15 item della versione originale sono stati confermati nella struttura fattoriale e i factor loadings sui tre fattori sono risultati appropriati per i concetti da misurare, a conferma della solidità

degli item utilizzati per misurare le tre dimensioni. I risultati, inoltre, hanno mostrato una buona affidabilità per le tre scale.

La multigroup-CFA ha valutato l'invarianza di genere dello strumento confermando l'adeguatezza della misura. La measurement invariance rappresenta, infatti, una questione centrale per gli studi che approfondiscono possibili differenze tra i gruppi (Steinmetz, Schmidt, Tina-Booh, Wieczorek, & Schwartz, 2009).

Dalle analisi descrittive svolte sono emerse correlazioni tra le dimensioni del PCB, testimoniando la validità discriminante delle dimensioni che lo strumento va a rilevare. In particolare, i nostri dati mostrano come un maggior supporto si associ negativamente alla mancanza di coinvolgimento e tale relazione è in linea con lo studio di Marcionetti e Rossier (2016a). Tale relazione di tipo negativo sottolinea proprio come gli item delle due differenti dimensioni permettono di discriminare tra una componente di aiuto dei genitori nelle scelte legate alla carriera e invece un comportamento completamente contrapposto, come la mancanza di coinvolgimento. Rispetto invece alla dimensione dell'Interference, Marcionetti e Rossier (2016a) riscontrano una relazione negativa, anche se non statisticamente significativa, tra la dimensione del Support e quella dell'Interference, in linea anche con lo studio di Dietrich e Klacke (2009). I nostri dati, invece, mostrano una relazione positiva e significativa tra le due dimensioni. Nel contesto italiano, maggiore è il supporto percepito maggiore è anche il sentire un'interferenza rispetto alle scelte. Ciò sembra essere spiegato proprio dal contesto socioculturale italiano, dai modelli familiari fortemente radicati nel contesto e dal bisogno di supporto che adolescenti e giovani hanno della propria famiglia a causa della situazione economica in cui si trovano a costruire i propri piani di carriera (Barabasch, Merrill, & Zanazzi, 2015;

León & Migliavacca, 2013). Il sostegno può essere, allora, talvolta percepito come troppo elevato, al punto tale da interferire con le scelte stesse dei giovani. Accanto a questo, i nostri risultati mostrano come le ragazze ottengono punteggi più bassi su tutte le dimensioni. Studi precedenti hanno mostrato come i ragazzi percepiscano i comportamenti dei genitori maggiormente intrusivi rispetto alle ragazze (Collins & Laursen, 2004) e ciò è visibile anche nei nostri dati. Emerge, inoltre, che anche il sostegno nelle ragazze sia percepito come più basso rispetto ai ragazzi.

Le analisi di correlazione tra i comportamenti dei genitori e l'indecisione di carriera hanno confermato la validità convergente dello strumento. In particolare, i risultati hanno evidenziato alcune associazioni tra il comportamento dei genitori e il processo di career decision-making legato alla carriera. Il supporto dei genitori nelle scelte è associato solo alla dimensione della mancanza di informazioni, e non a tutte le altre le dimensioni. I risultati hanno evidenziato che un elevato livello di supporto dei genitori è specificamente associato a una minore tendenza alla mancanza di informazioni. Questi risultati sono in linea con lo studio di Marcionetti e Rossier (2016a) e coerenti con altri studi che affermano che relazioni sane con i genitori facilitano l'esplorazione della carriera (Blustein, Prezioso, & Schultheiss, 1995).

Inoltre, i nostri risultati hanno indicato che, più del supporto dei genitori, alti livelli di mancanza di coinvolgimento dei genitori e interferenza sono associati ad alti livelli di mancanza di informazioni e incoerenza delle informazioni. I risultati sono in linea con gli studi che analizzano gli effetti dei genitori non coinvolti nelle scelte dei loro figli (Middleton & Loughhead, 1993), evidenziando quanto sia al contrario importante per i giovani condividere e concordare con i punti di vista genitoriali sulle carriere e più in

generale sugli obiettivi futuri legati alla carriera (Otto, 2000). Contrariamente, allo studio di Marcionetti e Rossier (2016a), l'interferenza dei genitori e l'assenza di coinvolgimento sono negativamente correlati alla mancanza di prontezza. Questa evidenza, non ipotizzata, apre ad una riflessione sulle possibili conseguenze dei comportamenti genitoriali disfunzionali sui giovani. Dai nostri risultati emerge, infatti, che se da un lato un comportamento di tipo intrusivo da parte dei genitori o un totale disinteresse nei confronti di queste aumenta i livelli di mancanza di informazioni e di incoerenza delle informazioni, dall'altro non ostacola la prontezza dei figli, ma anzi, promuove (o obbliga) l'autonomia nel processo decisionale. Soffermandoci sugli item che riguardano questa dimensione, ad es. "Di solito è difficile per me prendere decisioni", "Ho sempre fatto quello che mi è stato chiesto, anche se andava contro la mia volontà" si nota come ottenere bassi punteggi in questa dimensione implichi una maggiore carica di autonomia nelle scelte, ovviamente a discapito delle altre dimensioni (come quella dell'inconsistenza di informazioni o della mancanza di informazioni) che sono invece promosse con un comportamento più accogliente e, dunque, di sostegno da parte della famiglia.

Lo studio di validazione non è privo di limiti. Un primo limite è presente nella struttura stessa del questionario originale che non tiene conto del confronto tra i genitori, non arrivando ad ipotizzare un differente tipo di supporto tra madri e padri, anche se alcuni studi sostengono che potrebbero esserci delle differenze (Collins & Laursen, 2004). Alcune relazioni sono da approfondire, come ad esempio la relazione emersa tra la dimensione del supporto e dell'interferenza, positivamente associate nel nostro studio. Accanto a questo, sarebbe interessante in futuri studi cogliere eventuali differenze di età

nel supporto percepito dalla famiglia, o ancora, studiare altri tipi di supporto e come si associno tra loro (es. supporto tra pari, supporto delle insegnanti).

Tabella 1. Analisi Fattoriale Esplorativa (EFA). Matrice del modello

	Support	Interference	Lack of Engagement
Item 1.	.62		
Item 2.	.72		
Item 3.	.62		
Item 4.	.62		
Item 5.	.67		
Item 6.		.71	
Item 7.		.75	
Item 8.		.78	
Item 9.		.71	
Item 10.		.68	
Item 11.			.48
Item 12.			.54
Item 13.			.56
Item 14.			.84
Item 15.			.86

Tabella 2. Medie, deviazioni standard di ogni item e risultati dell'Analisi Fattoriale Confermativa (CFA)

	M	SD	Support	Interference	Lack of Engagement
Item 1.	2.82	1.03	.57		
Item 2.	3.16	.97	.63		
Item 3.	2.95	1.02	.64		
Item 4.	3.05	1.01	.83		
Item 5.	2.70	1.05	.62		
Item 6.	1.93	1.05		.71	
Item 7.	1.64	.94		.74	
Item 8.	1.69	1.02		.76	
Item 9.	1.57	.90		.68	
Item 10.	1.69	.99		.70	
Item 11.	1.55	.99			.64
Item 12.	1.53	.95			.70
Item 13.	2.03	1.09			.63
Item 14.	1.70	.99			.71
Item 15.	1.69	.98			.70

Tabella 3. Indici di bonda d'adattamento del modello per l'invarianza di genere

Modello	χ^2	df	CFI	Δ CFI	RMSEA	Δ RMSEA
M vs F						
Configural	400.352	154	.92	-	.08	-
Metric	438.046	166	.91	.01	.08	.00
Scalar	493.033	178	.90	.01	.08	.00

Nota. TLI = CFI = comparative fit index; RMSEA = root mean square error of approximation.

Tabella 4. Analisi descrittive per maschi e femmine

		M			F		
	α	M	SD	α	M	SD	
1	Support	.77	3.01	.71	.80	2.87	.77
2	Interference	.83	1.97	.83	.85	1.49	.66
3	Lack of Engagement	.87	1.82	.87	.75	1.60	.65

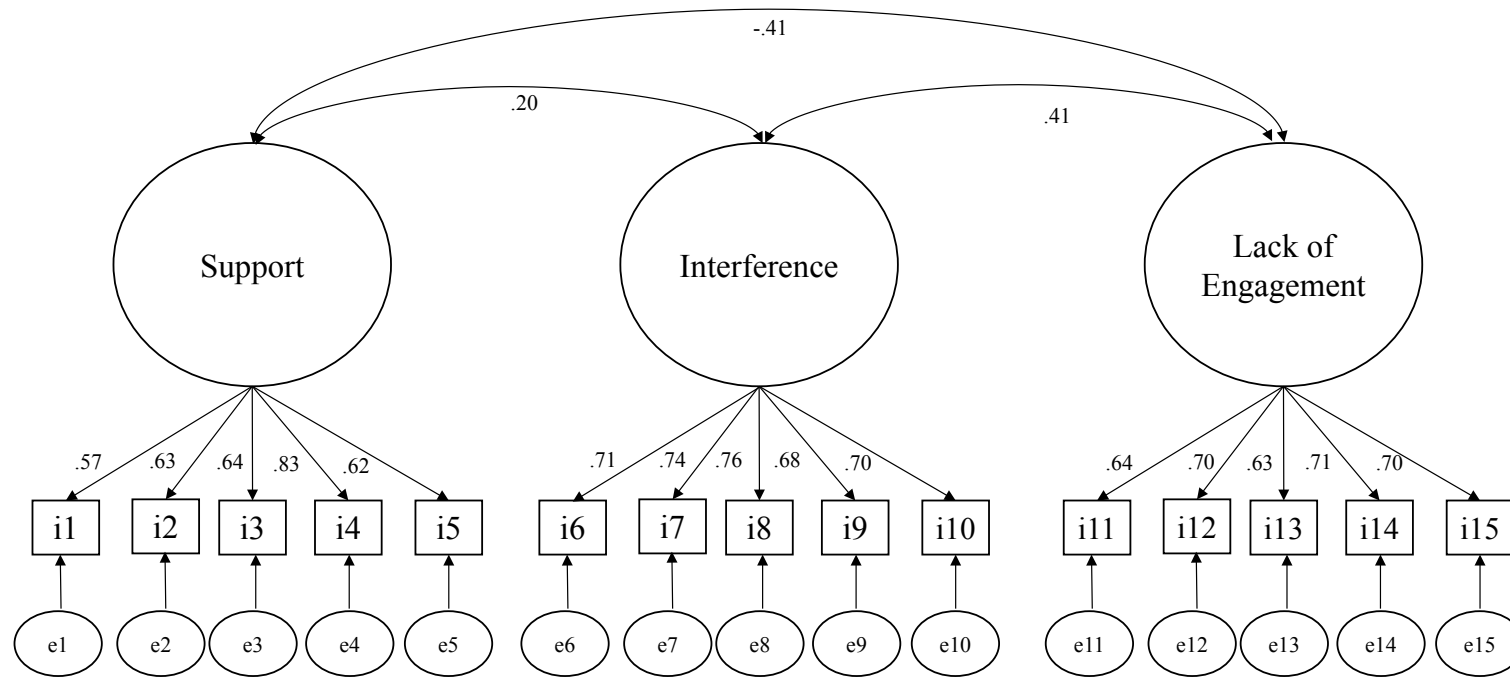
Nota. M = media, DS = deviazione standard. Maschi, n = 230; Femmine, n = 283. Coefficienti alfa di Cronbach per ogni scala.

Tabella 5. Matrice di correlazione

		1	2	3	4	5	6	7
1	PCB S	(.79)						
2	PCB I	.14**	(.85)					
3	PCB LE	-.33**	.34**	(.82)				
4	CDDQ	-.08	.24**	.32**	(.82)			
5	CDDQ LR	.05	-.20**	-.23**	.79**	(.63)		
6	CDDQ LI	-.18**	.10*	.28**	.89**	.55**	(.92)	
7	CDDQ II	-.02	.34**	.31**	.89**	.60**	.69**	(.86)

Nota. PCB S = Parental Career-related Behaviors Support; PCB I = Parental Career-related Behaviors Interference; PCB LE = Parental Career-related Behaviors Lack of engagement; CDDQ = Career Decision-making Difficulties Questionnaire, CDDQ LR = Lack of Readiness, CDDQ LI = Lack of Information, CDDQ II = Inconsistence of Information. In parentesi, il coefficiente alfa di Cronbach per ogni scala. ** p < .01 * p < .05.

Figura 1. Modello testato con l'analisi fattoriale confermativa (n=513)



Nota. I factor loadings sono significativi per $p < .001$. Gli errori delle variabili latenti non sono riportati per garantire la leggibilità della tabella.

**STUDIO V. CAREER DECISION-MAKING DIFFICULTIES.
IDENTIFICAZIONE DEI PREDITTORI DELLA CAREER INDECISION IN
ADOLESCENTI E GIOVANI ADULTI IN TRANSIZIONE**

Il passaggio alla post-modernità ha implicato il passaggio dal concetto di scelta di carriera (una e duratura nel tempo) alle scelte di carriera. Tra i sistemi di transizione (Raffe, 2008), i momenti cruciali in cui l'individuo è chiamato alla scelta sono le transizioni tra i sistemi educativi (scuola secondaria di primo grado → scuola secondaria di secondo grado; secondaria di secondo grado → università; università → altra formazione) e la transizione dalla scuola al lavoro (secondaria di secondo grado → mondo del lavoro; università → mondo del lavoro).

La prima scelta di carriera si verifica dunque nell'adolescenza al fine di proseguire la propria istruzione nelle scuole secondarie di secondo grado. Queste decisioni influenzano le opportunità educative e professionali future degli studenti (Gati & Saka, 2001). Successivamente, l'adolescente è chiamato ad altre scelte di carriera, dopo le scuole secondarie di secondo grado, al fine di proseguire l'istruzione scegliendo la carriera universitaria, o provando una transizione al mondo del lavoro; e, dopo l'università, con la transizione al mondo del lavoro. Le career theories sottolineano come ognuna di queste transizioni presenta una potenziale indecisione di carriera (Creed & Yin, 2006; Gati & Saka, 2001; Hijazi, Tatar, & Gati, 2004; Mau, 2004; Patton & Creed, 2001; Osipow, 1999).

Per far fronte a questa indecisione, l'individuo dovrebbe attingere ad una serie di abilità che promuovono l'adattabilità di carriera (Savickas, 2005) e permettono di far fronte alle difficoltà incontrare nella transizione. L'importanza dell'adattabilità di carriera sta nel

fatto che tali risorse aiutino nell'orientamento al futuro (Fusco, Parola, & Sica, 2019; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016; Santilli, Nota, Ginevra e Soresi, 2014; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia, & Restubog, 2014), e aumentino la soddisfazione degli individui, la qualità della vita e il benessere soggettivo (Hirshi, 2009; Maggiori, Johnston, Krings, Massaudi, & Rossier, 2013; Johnston, 2018; Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013; Johnston, Maggiori, & Rossier, 2016; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016).

Se le adattabilità di carriera funzionano come risorse interne dell'individuo a cui poter attingere, la letteratura mostra anche come un sostegno familiare sia attivatore di esplorazione di carriera (Dietrich & Kracke, 2009; Vignoli, Croity-Belz, Chapeland, de Fillipis, & Garcia, 2005) e di come possa fornire un supporto strumentale ed emotivo alla scelta di carriera (Marcionetti & Rossier, 2016a).

Questo studio nasce dal tentativo di studiare le difficoltà che i giovani incontrano nel processo decisionale nel momento in cui sono chiamati alla scelta e le risorse interne ed esterne che possano avere un ruolo sul capitale di indecisione. Lo studio ha, infatti, esaminato l'influenza dell'adattabilità della carriera e del sostegno dei genitori sulle difficoltà del processo decisionale nei tre diversi momenti di transizione, sopra discussi. Come premessa, va tenuto conto che nel contesto italiano, a differenza di altri contesti, la scelta che avviene al termine delle scuole secondarie di primo grado assume un significato differente perché in qualche modo obbligata. Va infatti considerato che nel contesto italiano gli adolescenti sono chiamati ad una scelta vincolata perché l'istruzione obbligatoria termina all'età di 16 anni.

Il primo obiettivo dello studio è quello di cogliere se l'indecisione di carriera dipenda dal momento di scolarizzazione in cui l'individuo si trova, che naturalmente riflette l'età stessa del soggetto, ipotizzando che ci siano differenze nelle difficoltà di decisione di carriera tra adolescenti che frequentano la scuola secondaria di primo grado o di secondo grado e i giovani che frequentano l'università. Accanto a questo, si ipotizza possano esserci anche altre differenze rispetto alle variabili prese in considerazione nello studio, come il sostegno dei genitori, le adattabilità di carriera e la soddisfazione di vita nei tre momenti considerati.

Secondo obiettivo dello studio è cogliere le relazioni tra le difficoltà decisionali legate alla carriera e il sostegno dei genitori, le adattabilità di carriera e la soddisfazione di vita. In particolare, si ipotizza che il sostegno dei genitori e le adattabilità di carriera possano avere un ruolo sull'indecisione di carriera e sulla soddisfazione di vita, e in particolare che all'aumentare del sostegno, diminuisca l'indecisione di carriera e aumenti la soddisfazione di vita. Si ipotizza, inoltre, che le adattabilità di carriera possano avere un ruolo nel favorire il processo di decision-making. Si ipotizza anche una relazione positiva tra l'indecisione di carriera e la soddisfazione di vita, e cioè che una minore indecisione possa far sentire adolescenti e giovani più soddisfatti della propria vita. Inoltre, dato il ruolo chiave delle adattabilità di carriera, si ipotizza che queste possano mediare la relazione tra supporto dei genitori e l'indecisione di carriera e la soddisfazione di vita.

Metodo

Partecipanti

La ricerca ha coinvolto 513 soggetti (230 maschi e 283 femmine). Di questi, 182 studenti frequentano l'ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado, 89 maschi e 93 femmine ($M_{age} = 13.14$, $SD_{age} = .36$), 141 soggetti frequentano l'ultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado, 94 maschi e 47 femmine ($M_{age} = 18.38$, $SD_{age} = .54$) e 190 universitari al loro ultimo anno, 47 maschi e 143 femmine ($M_{age} = 22.97$ X, $SD_{age} = 3.18$). Gli studenti universitari frequentano facoltà di tipo umanistico. I dati sono stati raccolti nella regione Campania.

Procedure

Prima del processo di raccolta dei dati, lo studio è stato approvato dal Comitato Etico della Ricerca Psicologica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II per garantire la protezione dei partecipanti alla ricerca. Inoltre, lo studio è stato condotto in conformità con l'American Psychological Association⁵.

Agli studenti delle scuole secondarie di primo grado e scuole secondarie di secondo grado è stato chiesto di compilare un booklet, e la compilazione è avvenuta nella loro classe, durante lo svolgimento regolare delle lezioni, in presenza del ricercatore. All'insegnante responsabile dell'aula in quella ora di lezione è stato chiesto di uscire per limitare le influenze nella compilazione del booklet. In conformità con gli standard etici, così come indicato anche al Comitato Etico della Ricerca Psicologica è stato richiesto il consenso

⁵ La ricerca è stata approvata dal Comitato Etico di Ricerca Psicologica dell'Università degli Studi di Napoli Federico II (n. prot. 20/2019).

informato ai Dirigenti delle scuole che hanno partecipato alla ricerca e ai genitori degli studenti delle scuole secondarie di primo grado e delle scuole secondarie di secondo grado in caso di soggetti minorenni. Agli studenti universitari, invece, il booklet è stato somministrato al termine delle lezioni universitarie, in presenza del ricercatore.

Misure

Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ). Per l'assessment delle indecisioni di carriera, ai fini della validità di costrutto, è stato utilizzato lo strumento Career Decision-making Difficulties Questionnaire (Gati, Krausz, & Osipow, 1996, versione italiana Di Fabio & Palazzeschi, 2013). Il questionario è formato da tre dimensioni (I) Lack of Readiness, (II) Lack of Information, and (III) Inconsistency of Information. Ogni scala include diverse sottoscale. La prima dimensione include (1) Lack of Motivation (3-items), (2) Indecisiveness (3-items), (3) Dysfunctional myth (4-items). La seconda dimensione (4) Lack of Information about the career decision-making process (3-items), (5) Lack of Information about the self (4-items), (6) Lack of Information about the various alternatives (3-items), (7) Lack of information about the ways of obtaining additional information (2-items). La terza dimensione (8) Unreliable information (3-items), (9) Internal conflicts (5-items), (10) External conflicts (2-items). Due item sono inseriti per testare la validità stessa degli item che compongono il questionario (item 7 and item 12). Ai partecipanti è stato richiesto di rispondere alle affermazioni riportate in ogni item su una scala da 1 (=non mi descrive per niente) a 9 (=mi descrive molto bene). I punteggi delle scale e il punteggio totale sono definiti come la media dei punteggi degli item che le compongono (range 1-9). L'alfa di Cronbach della versione italiana è .87 per

Lack of Readiness, .89 per Lack of Information e .91 per Inconsistency of Information (Di Fabio & Palazzeschi, 2013).

Career Adapt-Abilities Scale (CAAS). Per l'assessment delle adattabilità di carriera è stata utilizzata la versione italiana (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012) del Career Adapt-Abilities Scale (Savickas & Porfeli, 2012). Il questionario comprende 25 item che misurano 4 capacità: Concern, Control, Curiosity e Confidence. Ai partecipanti è stato richiesto di rispondere alle affermazioni riportate in ogni item su una scala da 1 (=posseggo molto poco queste capacità) a 5 (=posseggo moltissimo queste capacità). I punteggi delle scale e il punteggio totale sono definiti come la media dei punteggi degli item che le compongono (range 1-5). Per questo studio, l'alfa di Cronbach per le cinque scale è .78, .67, .69, .81.

Parental Career-Related Behaviors Questionnaire (PCB). Per l'assessment dell'influenza dei genitori nelle scelte di carriera è stato utilizzato il questionario Parental Career-Related Behaviors Questionnaire (Dietrich & Kracke, 2009; versione italiana Macionetti & Rossier, 2016a). Per la versione specifica del contesto italiano si fa riferimento al capitolo precedente del capitolo. Lo strumento è composto da 15 item che misurano 3 tipi di influenze genitoriali: Support, Interference, and Lack of Engagement. Ai partecipanti è stato chiesto di rispondere ad ogni item su una da 1 (=non vera per me) a 4 (=completamente vera per me). I punteggi delle scale e il punteggio totale sono definiti come la media dei punteggi degli item che le compongono (range 1-4). Per questo studio, l'alfa di Cronbach per le cinque scale è .79, .85, .82.

Satisfaction with Life Scale (SWLS). Per l'assessment della soddisfazione di vita è stato utilizzato il questionario Satisfaction With Life Scale (Diener, Emmons, Larsen, &

Griffin, 1985, validazione italiana Di Fabio & Gori, 2016). Ai partecipanti è stato chiesto di valutare quanto ogni affermazione li descrive su una scala da 1 (=fortemente in disaccordo) a 7 (=fortemente d'accordo). Per questo studio, l'alfa di Cronbach è .85.

Analisi dei dati

Come primo step d'analisi, sono state condotte analisi descrittive, medie, deviazioni standard e analisi di correlazione. Per la consistenza interna delle scale, è stata condotta l'alfa di Cronbach per ogni sottoscala dello studio.

Un'analisi della varianza (ANOVA) è stata condotta per valutare le differenze tra gruppi (scuole secondarie di primo grado, SI; scuole secondarie di secondo grado, SII; università, UNI) rispetto all'adattabilità di carriera (Concern, Control, Curiosity, Confidence), le influenze dei genitori sulle scelte di carriera (Support, Interference, Lack of Engagement) e sulle difficoltà nel processo di decision-making della carriera (Lack of Readiness, Lack of Information, Inconsistency of Information). Le analisi post-hoc di contrasto tra gruppi sono state effettuate mediante il Test di Fisher LSD (Fisher Significant Difference Test).

Per studiare la relazione tra i tre possibili comportamenti dei genitori legati alle scelte di carriera dei figli, le adattabilità di carriera, l'indecisione di carriera e la soddisfazione di vita è stato testato un modello di equazioni strutturali (SEM) con effetto di mediazione. Tale modello permette di approfondire ancor meglio i meccanismi di relazione e di influenza tra le variabili e in specifico implica che ci sia una relazione indiretta (con variabile di mediazione) che prevede una variabile indipendente che influisca sulla variabile dipendente tramite la variabile di mediazione. Le dimensioni Support, Interference e Lack of Engagement sono state impostate come predittori, le adattabilità

di carriera sono state testate come variabile latente e impostate come mediatore all'interno del modello, e le dimensioni di indecisione di carriera e soddisfazione di vita sono stati utilizzati come outcome. Con l'obiettivo di cogliere se le relazioni tra le variabili fossero le stesse tra i tre gruppi (SI, SII, UNI) la struttura del modello è stata testata con modello di equazioni strutturali su gruppi multipli (SEM-MG). In dettaglio, vengono testati diversi modelli incapsulati (*nested model*) a partire da un modello di base (*baseline model*) che si ottiene stimando liberamente i parametri tra i gruppi e un modello vincolato in cui i parametri vengono vincolati ad essere uguali tra i gruppi. Il primo modello rappresenta un termine di confronto per valutare i successivi modelli vincolati.

Per l'adattamento del modello ai dati sono stati considerati gli indici comparativi comparative fit index (CFI) e Tucker-Lewis index (TLI) e l'indice root mean square error (RMSEA). In dettaglio, gli indici CFI e TLI sono indici di tipo comparativo che valutano l'adeguatezza di uno specifico modello in relazione ad un altro usato come riferimento maggiormente vincolato (modello nullo) (Tucker & Lewis, 1973), l'indice RMSEA valuta, invece, l'approssimazione dell'adattamento del modello nella popolazione (Kaplan, 2000; Steiger, 1990).

Il modello risulta avere un buon adattamento ai dati se i diversi indici di fit CFI e TLI sono approssimativamente intorno al .90 o superiore (Medsker, Williams, & Holahan, 1994) e RMSEA circa .08 o inferiore (Byrne, 2010). Insieme alla bontà dell'adattamento è stata effettuata anche la valutazione dei vincoli tra i gruppi attraverso il Satorra-Bentler chi-square difference test ($\Delta SB\chi^2$; Satorra & Bentler, 2001). Nel dettaglio, il test della differenza del χ^2 permette di esaminare se i vincoli imposti nel passaggio dal modello svincolato a quello vincolato determinano un peggioramento significativo nell'indice di

bontà di adattamento. L'ipotesi nulla è che i vincoli imposti non peggiorino significativamente il χ^2 del modello, ed è quello che ci si aspetta in un'analisi multigruppo. In alternativa, data la sensibilità del test χ^2 alla numerosità campionaria, è stato anche utilizzando il test Δ CFI (Byrne & van de Vijver, 2010; Cheung & Rensvold, 2002). Un valore del Δ CFI più grande di .01 (ovvero una riduzione migliore di .01 del CFI in seguito all'introduzione dei vincoli) sta a significare che l'ipotesi nulla dell'invarianza dovrebbe essere rifiutata (Chen, 2007).

Risultati

Analisi preliminari

Medie e deviazioni standard sono riportate nella Tabella 1 (p. 151). Dall'ANOVA multivariata emerge una significatività dell'effetto gruppo [$F(22, 990)=11.270, p=.000, \eta^2=.20$]. La Tabella 2 (p. 152) mostra che l'effetto è significativo per le dimensioni Support [$F(2, 505)=2.347, p=.000, \eta^2=.10$], Interference [$F(2, 505)=24.129, p=.000, \eta^2=.09$], Lack of Engagement [$F(2, 505)=15.429, p=.000, \eta^2=.06$], Concern [$F(2, 505)=13.014, p=.000, \eta^2=.05$], Confidence [$F(2, 505)=7.948, p=.000, \eta^2=.03$] e Lack of Information [$F(2, 505)=13.690, p=.000, \eta^2=.05$]. Dai contrasti tra gruppi, per la dimensione Support la differenza significativa è presente tra SI vs SII ($p=.046$), SI vs UNI ($p=.000$), SII vs UNI ($p=.000$) mostrando come il supporto percepito dai genitori diminuisce con l'età e dunque con il differente momento di transizione. Per la dimensione dell'Interference la differenza è presente tra i gruppi SI vs SII ($p=.000$), SI vs UNI ($p=.005$), SII vs UNI ($p=.000$) mostrando come l'interferenza sia percepita maggiormente nel gruppo degli adolescenti che frequentano le scuole secondarie di secondo grado ma raggiunge punteggi più bassi nel gruppo degli universitari. Per la dimensione Lack of

Engagement, la differenza è presente tra i gruppi SI vs SII ($p=.000$), SI vs UNI ($p=.000$). In questo caso, l'assenza di coinvolgimento è percepita come elevata soprattutto per i giovani universitari. Per le dimensioni delle adattabilità di carriera, emerge una differenza significativa per la dimensione del Concern tra i gruppi SI vs SII ($p=.002$), SI vs UNI ($p=.042$), SII vs UNI ($p=.000$) con valori medi più alte nel gruppo SII e più basse nel gruppo UNI. Per la dimensione della Confidence emerge una differenza tra SI vs UNI ($p=.003$), SII vs UNI ($p=.000$), più bassa nel gruppo degli universitari. Per le difficoltà legate al processo di decision-making della carriera, emerge una differenza nella dimensione Lack of Information per i gruppi SI vs UNI ($p=.000$), SII vs UNI ($p=.000$) che sembra dipendere fortemente dal momento di transizione. I giovani universitari sono coloro che percepiscono di avere meno informazioni rispetto agli altri. Accanto a questo, anche se non significativo, dalle medie si nota come l'indice del CDDQ totale, che rende conto dell'indecisione di carriera vista nella sua totalità aumenta con il momento di transizione in cui gli individui si trovano ma la differenza tra le medie non è comunque significativa. Per la scala della Life Satisfaction, il confronto tra gruppi risulta significativo per i gruppi SI vs UNI ($p=.000$), SII vs UNI ($p=.000$), mostrando come la soddisfazione di vita sia più bassa nei giovani universitari.

Dalle analisi di correlazione (Tab. 2, p. 153) emergono associazioni significative per il PCB tra la dimensione Support e la dimensione Interference ($r=.14$) e tra la dimensione Lack of Engagement e la dimensione Interference ($r=.34$). Emerge un'associazione negativa tra la dimensione Support e Lack of Engagement ($r=-.32$). Per il CDDQ, Lack of Readiness correla positivamente con Lack of Information ($r=.55$) e con Inconsistence of Information ($r=.60$); Lack of Information correla positivamente con Inconsistence of

Information ($r=.69$). Per il CAAS, emergono associazioni tra Concern e le dimensioni Control ($r=.47$), Curiosity ($r=.44$) e Confidence ($r=.48$); tra Control e le dimensioni Curiosity ($r=.52$) e Confidence ($r=.50$); e tra Curiosity e Confidence ($r=.52$).

I risultati mostrano che tutte le componenti del PCB sono correlate, anche se con bassi indici di associazione, con le dimensioni del CDDQ. In particolare, Support correla negativamente con Lack of Information ($r=-.19$), Interference correla negativamente con Lack of Readiness ($r=-.20$) e positivamente con Lack of Information ($r=.10$), Inconsistence of Information ($r=.34$) e con il CDDQ totale ($r=.24$). Lack of Egagement correla con Lack of Readiness negativamente ($r=-.23$) e positivamente con Lack of Information ($r=.28$), Inconsistence of Information ($r=.31$) e con il CDDQ totale ($r=.32$).

PCB Support correla positivamente con tutte le dimensioni del CAAS, Concern ($r=.24$), Control ($r=.23$), Curiosity ($r=.23$), Confidence ($r=.22$) e con la soddisfazione di vita ($r=.29$). Interference correla con Concern ($r=.10$) anche se l'associazione risulta essere molto scarsa. Lack of Egagement correla negativamente con le dimensioni del Control ($r=-.11$), Confidence ($r=-.15$) e con la soddisfazione di vita ($r=-.16$). Per le correlazioni tra CDDQ e CAAS, Concern e Curiosity correlano negativamente, anche se con una scarsa associazione, con la dimensione Lack of Information ($r=-.24$, $r=-.19$), Inconsistent Information ($r=-.10$, $r=-.10$), CDDQ totale ($r=-.16$, $r=-.14$) e positivamente con la soddisfazione di vita ($r=.22$, $r=.18$). Control e Confidence correlano negativamente con tutte le dimensioni del CDDQ, Lack of Readiness ($r=-.11$ $r=-.12$), Lack of Information ($r=-.22$ $r=-.25$), Inconsistent Information ($r=-.18$, $r=-.19$), e CDDQ totale ($r=-.20$, $r=-.23$), e positivamente con la soddisfazione di vita ($r=.20$, $r=.26$). Accanto a questo, tutte le dimensioni del CDDQ correlano negativamente con la soddisfazione di vita, Lack of

Readiness ($r=-.14$), Lack of Information ($r=-.30$), Inconsistence of Information ($r=-.14$) e il CDDQ totale ($r=-.23$).

Modello di equazioni strutturali

Per rispondere all'obiettivo di valutare la relazione tra le variabili è stato impostato un modello di equazioni strutturali per testare la relazione tra i tre possibili comportamenti dei genitori legati alle scelte di carriera dei figli, le adattabilità di carriera e l'indecisione di carriera e la soddisfazione di vita. In dettaglio, il modello prevedeva i tre possibili comportamenti dei genitori come tre possibili predittori, l'indecisione di carriera (CDDQ totale) e la soddisfazione di vita come due outcome del modello. Non è stata creata una variabile latente per le dimensioni del CDDQ perché l'analisi fattoriale di secondo ordine dello strumento validato in italiano (Di Fabio & Palazzeschi, 2013) permette la possibilità di utilizzare l'indice del CDDQ totale come indicatore globale di indecisione di carriera. Le adattabilità di carriera sono state invece testate nel modello come variabile latente nel tentativo di creare un'unica dimensione (Career Adaptability) per le 4 adattabilità di carriera (Concer, Curiosity, Control, Confidence). All'interno del modello, la latente è stata inserita come mediatore della relazione tra i comportamenti genitoriali e l'indecisione di carriera e tra i comportamenti genitoriali e la soddisfazione di vita. Il modello è stato testato per i tre gruppi (SI, SII, UNI) attraverso un modello di equazioni strutturali multigruppo (SEM-MG) in un modello prima svincolato (baseline model) e poi vincolato. Il primo modello ha prodotto un buon fit dei dati $\chi^2(57) = 116.017, p < .001$; CFI = .93; RMSEA = .078. Inoltre, le scale appartenenti alle adattabilità di carriera si raggruppano all'interno di un'unica dimensione, Career Adaptability. La dimensione adattabilità di carriera mostra una coerenza interna e tutti i coefficienti di regressione

standardizzati risultano significativi per i tre gruppi, Concern ($\beta_{SI}=.61, p=.000; \beta_{SII}=.84, p=.000; \beta_{UNI}=.54, p=.000$), Control ($\beta_{SI}=.64, p=.000; \beta_{SII}=.67, p=.000; \beta_{UNI}=.83, p=.000$), Curiosity ($\beta_{SI}=.68, p=.000; \beta_{SII}=.69, p=.000; \beta_{UNI}=.81, p=.000$), Confidence ($\beta_{SI}=.70, p=.000; \beta_{SII}=.78, p=.000; \beta_{UNI}=.68, p=.000$).

Un secondo modello ottenuto vincolando tutti i factor loadings ha migliorato l'adattamento del modello ai dati $\chi^2(73) = 120.295, p < .001$; CFI = .94; RMSEA = .062. Non sono stati osservati cambiamenti significativi di adattamento secondo il test Satorra-Bentler chi-square difference test ($\Delta SB\chi^2$; Satorra & Bentler, 2001), $\chi^2(16) = 4.278, p=.998$. Il modello risulta invariante anche considerando il ΔCFI test (Byrne & van de Vijver, 2010; Cheung & Rensvold, 2002), $\Delta CFI=.01$.

Dalle relazioni emerse nel modello (Figura 1, p. 154), i tre comportamenti dei genitori, Support, Interference e Lack of Engagement impattano sull'indecisione di carriera. In dettaglio, Support impatta negativamente sulla Career indecision ($\beta_{SI}=-.09, p=.003; \beta_{SII}=-.09, p=.003; \beta_{UNI}=-.12, p=.002$), Interference impatta positivamente sulla Career indecision ($\beta_{SI}=.14, p=.002; \beta_{SII}=.15, p=.002; \beta_{UNI}=.12, p=.002$), Lack of Engagement impatta positivamente sulla Career indecision ($\beta_{SI}=.24, p=.000; \beta_{SII}=.31, p=.000; \beta_{UNI}=.27, p=.000$).

Solo la dimensione del Support impatta, invece, sulla soddisfazione di vita ($\beta_{SI}=.11, p=.009; \beta_{SII}=.12, p=.009; \beta_{UNI}=.14, p=.008$). e sulla dimensione dell'adattabilità di carriera ($\beta_{SI}=.37, p=.000; \beta_{SII}=.31, p=.000; \beta_{UNI}=.25, p=.000$). L'adattabilità di carriera impatta negativamente sull'indecisione di carriera ($\beta_{SI}=-.20, p=.000; \beta_{SII}=-.23, p=.000; \beta_{UNI}=-.31, p=.000$) e positivamente sulla soddisfazione di vita ($\beta_{SI}=.11, p=.000; \beta_{SII}=.23, p=.000; \beta_{UNI}=.27, p=.000$). Le dimensioni della Career indecision e della soddisfazione

di vita sono positivamente associate ($\beta_{SI}=-.16, p=.000$; $\beta_{SII}=-.15, p=.000$; $\beta_{UNI}=-.17, p=.000$)

Gli effetti indiretti mostrano una relazione tra Support e l'indecisione di carriera attraverso la mediazione dell'adattabilità di carriera ($\beta_{SI}=-.07, p=.000$; $\beta_{SII}=-.07, p=.001$; $\beta_{UNI}=-.08, p=.004$) e una relazione tra Support e la soddisfazione di vita attraverso la mediazione dell'adattabilità di carriera ($\beta_{SI}=.07, p=.001$; $\beta_{SII}=.07, p=.001$; $\beta_{UNI}=.07, p=.005$).

Discussione

Questo studio ha esplorato i fattori che influenzano le difficoltà del processo decisionale legato alla carriera negli adolescenti e giovani adulti italiani, l'impatto dell'adattabilità della carriera e l'influenza della famiglia d'origine.

Il primo obiettivo dello studio è stato quello di approfondire l'indecisione di carriera nei diversi momenti di transizione presi in considerazione, adolescenti all'ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado, adolescenti all'ultimo anno delle scuole secondarie di secondo grado, giovani adulti all'ultimo anno della formazione universitaria. La valutazione dell'indecisione della carriera fornisce informazioni sulle questioni specifiche che potrebbero inibire le persone a prendere decisioni sulla carriera. L'entità e la natura dell'indecisione di carriera sono un aspetto rilevante della maturità dello sviluppo della carriera ed è un utile costrutto teorico per fornire un criterio per lo sviluppo e la valutazione degli interventi di carriera. Parallelamente, infatti, la maturità della carriera è una misura della prontezza nella presa di decisioni di carriera che si basa su atteggiamenti e conoscenza stessa del processo decisionale legato alla carriera (Powell &

Luzzo, 1998). Pochi gli studi che hanno esaminato se gli individui nei diversi momenti di carriera hanno differenti livelli di difficoltà nel processo decisionale. Un recente studio italiano (Di Fabio, Palazzeschi, Levin, & Gati, 2015) ha confrontato il livello di difficoltà nel processo decisionale della carriera tra tre diversi gruppi (liceo, apprendistato e università) nel contesto italiano mostrando che gli studenti universitari hanno meno difficoltà rispetto agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e a chi svolge un apprendistato, ma nessuna differenza significativa è stata osservata tra questi ultimi due gruppi nonostante la differenza di età. Secondo gli autori, sebbene i due gruppi abbiano età diverse, entrambi si trovano in uno stesso periodo critico per la loro scelta educativa e professionale, diversa da quella degli studenti universitari. Dai nostri dati non emerge invece nessuna differenza significativa tra i gruppi per quanto riguarda l'indecisione di carriera in generale. Alcune differenze si rintracciano solo per la dimensione del Lack of Information che sembra invece dipendere dal momento di transizione dell'individuo e che nei nostri dati aumenta con l'età, essendo percepita come maggiormente problematica negli studenti universitari nel confronto con scuole secondarie di primo grado e scuole secondarie di secondo grado e nelle scuole secondarie di secondo grado nel confronto con le scuole secondarie di primo grado. Nel nostro caso quindi anche se i giovani universitari hanno già compiuto diverse scelte legate alla carriera e in qualche modo hanno un percorso d'istruzione alle spalle in linea con un piano di carriera già in parte percorso hanno un portato di insicurezze ed indecisioni riguardo la propria carriera. I nostri dati sembrano allora suggerire che l'indecisione di carriera dipenda dal fatto stesso di essere chiamati ad una decisione legata alla carriera, qualsiasi sia il livello di istruzione. Questa evidenza si pone in linea con alcuni studi cross-sectional che non rintracciano differenze di età e livello scolastico sulla decisione o indecisione di carriera (Neice & Bradley,

1979). Altri studi, di natura longitudinale, riescono però a mostrare come non sia possibile riscontrare un modello lineare di sviluppo rispetto all'indecisione di carriera ma che le uniche differenze siano rintracciabili tenendo conto di quelli che gli autori definiscono come school- and work-related transition points (Patton & Creed, 2001; Watson & Stead, 1994). È il punto, o momento, di transizione (quale scuola, quale corso, quale lavoro) ad aumentare il capitale di indecisione, ed i nostri dati, seppur con il limite stesso della natura cross-sectional, suggeriscono proprio questo aspetto. Come suggerito da Gati & Saka (2001) e Lagabrielle (2003), l'idea è che probabilmente più che da variabili individuali, l'indecisione di carriera dipenda da variabili che sono di natura contestuale (Di Fabio, Palazzeschi, Levin, & Gati, 2015). Le differenze sono riscontrate soltanto rispetto alla dimensione Lack of Information, area percepita come maggiormente problematica per gli studenti universitari. Probabilmente tale difficoltà è legata alla difficoltà stessa del pensare il dopo, che necessariamente è connesso alla scelta della professione da intraprendere. Le difficoltà di informazione possono infatti riguardare un'assenza di informazioni sui possibili percorsi da intraprendere dopo l'università, quale specifica professione, come ricercare lavoro, se trasferirsi o cercare lavoro nel proprio contesto, o ancora se intraprendere un nuovo percorso di formazione, ancor più specifico e professionalizzante dei precedenti. Molti studenti universitari, infatti, terminato il percorso universitario si sentono smarriti e appaiono indecisi rispetto al futuro e sulle strade da percorrere (Parola & Donsi, 2019), sperimentando periodi di forte instabilità ed incertezza (Berton, Richiardi, & Sacchi, 2009; Boeri & Galasso, 2007; Iezzi & Mastrobuoni, 2010). Tale evidenza si lega alle differenze riscontrate sulla soddisfazione di vita, più bassa per i giovani universitari. In linea con la letteratura, infatti, l'incertezza e instabilità nei giovani adulti inducono bassi livelli di soddisfazione di vita (Khattab &

Fenton, 2009) e di senso di padronanza (Reifman, Arnett, & Colwell, 2007) e possono associarsi ad emozioni negative, sensazioni di ansia e sconforto (Arnett, 2007).

Sulle career adaptabilities si riscontrano differenze tra i gruppi soltanto per le capacità di Concern e Confidence. Concern si riferisce all'essere consapevoli della necessità di fare piani futuri, più alta nel gruppo degli adolescenti che frequentano le scuole secondarie di secondo grado sia rispetto ai più piccoli sia rispetto al gruppo dei giovani universitari. In questo caso, un basso Concern può essere un fattore di rischio per i giovani universitari, proprio perché la capacità di pianificazione futura risulta essere fondamentale nell'adattamento nel mondo del lavoro. Il risultato però rimarca la difficoltà del pensare il futuro che sembra caratterizzare il momento della transizione scuola-lavoro (Parola & Donsi, 2019; Parola, Marcionetti, & Donsi, 2019). Accanto a questo, un capitale più elevato negli adolescenti in transizione delle scuole secondarie di secondo grado è in linea con la pianificazione necessaria insita in quella fascia d'età (scegliere quale università intraprendere, ad esempio) che chiama in causa la messa in campo di maggiore preoccupazione positiva, concern appunto, sul futuro. Inoltre, i nostri risultati suggeriscono che gli universitari presentano una minore fiducia in sé e sul riuscire a superare i problemi legati alla carriera. In linea con i risultati precedenti, anche questo va letto in termini di fattore di rischio. Le adattabilità di carriera, infatti, sono concepite proprio come un aiuto per gestire le transizioni di carriera (de Guzman & Choi, 2013).

Inoltre, il nostro studio mostra come le dimensioni delle career adaptabilities sono molto legate al processo di decision making della carriera. Infatti, tanto più i punteggi sono elevati nelle quattro dimensioni, tanto più c'è decisione di carriera, e in dettaglio sono bassi i punteggi delle dimensioni Lack of Information e Inconsistent Information. Per la

Lack of Readiness, invece, i punteggi di questa dimensione sembrano legarsi maggiormente alle dimensioni del Control e della Curiosity, diminuendo all'aumentare dei punteggi in queste dimensioni. Tali risultati mettono proprio in luce come lavorare sulle adattabilità di carriera aiuti nel processo di decision making stesso.

Nello specifico dei comportamenti dei genitori legati alle scelte di carriera dei figli, il tipo di supporto percepito è differente nei tre gruppi. Il supporto percepito sembra essere maggiore nei più piccoli e minore nel gruppo dei giovani universitari. Parallelamente, l'assenza di coinvolgimento dei genitori è maggiore nel gruppo degli universitari e minore nel gruppo degli adolescenti delle scuole secondarie di primo grado. Tale differenza sembra rimandare anche al differente ruolo che i genitori hanno nelle differenti fasi di vita dei figli. Seppur punto di riferimento secondo la letteratura sul tema (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman e Gallagher, 2003; Malmberg, 1996; Morrison, Laughlin, San Miguel, Smith, & Widaman, 1997; Youniss & Smollar, 1985; Tynkkynen, Salmela-Aro, & Nurmi, 2010) i genitori sembrano avere un comportamento più passivo nelle scelte dei figli quando si trovano di fronte a giovani adulti, lasciando forse maggiormente spazio all'indipendenza nelle scelte dei figli. Il comportamento attivo dei genitori nelle scelte di carriera è vissuto come un'interferenza soprattutto per i giovani che devono transitare dalle scuole secondarie di secondo grado all'università. La scelta della facoltà universitaria, che implica la futura professione dei propri figli, attiva il sostegno genitoriale al punto tale da farlo sentire come un'interferenza perché lascia poco spazio all'indipendenza dei figli. Tale interferenza è sentita come minore nella transizione dall'università al mondo del lavoro. Probabilmente in questo particolare momento di

transizione possono essere altre le figure di supporto dei giovani, ad esempio gli amici o altri significativi.

Il comportamento dei genitori si lega al decision making come alle adattabilità di carriera. In particolare, un elevato livello di supporto dei genitori è specificamente associato a una minore tendenza alla mancanza di informazioni, in linea con altri studi precedenti che affermano come relazioni sane con i genitori facilitino l'esplorazione della carriera (Blustein, Prezioso, & Schultheiss, 1995; Marcionetti & Rossier, 2016a). Inoltre, alti livelli di mancanza di coinvolgimento dei genitori e interferenza sono associati ad alti livelli di mancanza di informazioni e incoerenza delle informazioni. I risultati sono in linea con gli studi che analizzano gli effetti dei genitori non coinvolti nelle scelte dei loro figli (Middleton & Loughhead, 1993), evidenziando quanto sia al contrario importante per i giovani condividere e concordare con i punti di vista dei genitori sulle carriere e obiettivi futuri legati alla carriera (Otto, 2000). Contrariamente ad altri studi (Marcionetti & Rossier, 2016a) l'interferenza dei genitori e l'assenza di coinvolgimento è negativamente correlate alla mancanza di prontezza. Questa evidenza, non ipotizzata, apre ad una riflessione sulle possibili conseguenze dei comportamenti genitoriali disfunzionali sui giovani. Dai nostri risultati emerge infatti che se da un lato un comportamento di tipo intrusivo da parte dei genitori rispetto alle scelte o un totale disinteresse nei confronti di queste aumenta i livelli di mancanza di informazioni e incoerenza delle informazioni, dall'altro lato non ostacola la prontezza dei figli, ma anzi, promuove (o obbliga) l'autonomia nel processo decisionale. Rispetto alle adattabilità di carriera, alti livelli di supporto percepito aumentano tutte e quattro le capacità di adattabilità, riconfermando il ruolo centrale del sostegno dei genitori nella costruzione della carriera. Al contrario,

L'interferenza si lega negativamente con la dimensione del Concern mentre l'assenza di coinvolgimento si lega alla dimensione del Control e della Confidence negativamente. Un comportamento percepito come ostacolante nelle scelte diminuisce quella componente di interesse nei confronti del proprio futuro, necessaria proprio per le capacità di pianificazione dei progetti di carriera, probabilmente perché i figli avvertono che i genitori si stiano sostituendo a loro nelle scelte sul futuro. Accanto a questo, la mancanza di sostegno dei genitori, percepita come assenza di coinvolgimento diminuisce la fiducia nei confronti delle proprie capacità di pianificazione, confermando l'importanza di un punto di riferimento e di confronto necessario per le scelte. Sentirsi sostenuti nelle scelte, al contrario, aumenta la fiducia in se stessi.

Nello specifico della soddisfazione di vita, il sostegno aumenta la loro percezione di soddisfazione rispetto alla vita in generale, così come al contrario l'assenza di coinvolgimento mina tale soddisfazione. Accanto a questo, tutte le dimensioni di adattabilità di carriera aumentano la soddisfazione di vita e l'indecisione di carriera la diminuisce.

A partire da queste evidenze, il modello di relazioni tra queste variabili ipotizzato e testato sui tre differenti gruppi ha mostrato come il supporto della famiglia abbia un effetto sull'indecisione di carriera e sulla soddisfazione di vita sia diretto che indiretto attraverso la mediazione dell'adattabilità di carriera. I comportamenti di interferenza e assenza di coinvolgimento hanno un effetto solo sull'indecisione di carriera. In particolare, questi due comportamenti dei genitori legati alla carriera aumentano le difficoltà dei figli sul processo di decision making. Questi risultati mostrano proprio come siano maggiormente i comportamenti di sostegno ad incrementare quelle risorse interne necessarie

all'individuo per una transizione adattiva al mondo del lavoro e a favorire i processi di costruzione dei piani di carriera. In letteratura pochi sono gli studi che si occupano nello specifico della relazione tra i comportamenti dei genitori e i processi di decision making (Marcionetti & Rossier, 2016a; Marcionetti & Rossier, 2016b), occupandosi maggiormente del sostegno sociale percepito e di come abbia un'influenza nei processi di decision making self efficacy (Patel, Salahuddin, & O'Brien, 2008) e di come un maggior sostegno garantisca una carriera adattiva (Di Fabio & Kenny, 2015) e una maggiore esplorazione di carriera (Turan, Çelik, & Turan, 2014; Wang & Fu, 2015), incentivi le scelte di carriera e la pianificazione (Hirschi, Niles, & Akos, 2011), aumenti lo sviluppo delle adattabilità di carriera e la self efficacy (Wang & Fu, 2015), favorisca il successo legato alla carriera (Nabi, 2001) e più in generale gli outcome positivi legati alla carriera (Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff, & Lynch, 2001; Metheny, & Mcwhirter, 2013).

Accanto a questo, i risultati mostrano anche come l'adattabilità di carriera sia direttamente sia nel suo ruolo di mediatore è influenzata positivamente dal sostegno dei genitori e favorisce la decisione di carriera e la soddisfazione di vita. Il potente ruolo mediatore delle adattabilità di carriera è confermato da diversi studi sul tema (Douglass & Duffy, 2015; Dumulescu, Balazsi, & Opre, 2015; Fusco, Parola, & Sica, 2019; Guan et al, 2014; Li et al., 2015; Nilforooshan, & Salimi, 2016).

È, inoltre, presente un'associazione tra decisione di carriera e soddisfazione di vita. Tale risultato è in linea con gli studi che esaminano i possibili outcome dell'indecisione di carriera, inserendo la scarsa soddisfazione di vita come possibile esito negativo (Creed, Prideaux, & Patton, 2005). Uno studio longitudinale sul tema ha studiato cosa accade

quando l'indecisione di carriera risulta essere prolungata nel tempo, in particolare monitorando i giovani nell'arco di un anno, notando proprio come la componente di indecisione legata alla carriera se stabile nel tempo spieghi un'alta percentuale della soddisfazione di vita degli studenti (Jaensch, Hirschi, & Freund, 2015). In accordo con gli autori, queste evidenze mostrano la natura potenzialmente distruttiva dell'indecisione della carriera per il benessere individuale.

Al contrario, essere adattabili e dunque percepirsi in grado di costruire le proprie carriere future e di far fronte alle difficoltà insite in questo processo può da un lato aumentare la career decision, che a sua volta incide sul benessere soggettivo, e dall'altro agire direttamente sulla soddisfazione di vita favorendo il benessere. Le adattabilità di carriera nella loro forte relazione con la soddisfazione di vita (Brunstein, 1993; Emmons, 1986; Hirschi, 2009; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek e Sweeney, 2015; Omodei & Wearing, 1990) possono dunque essere viste come un importante fattore protettivo per il benessere personale e per transizioni adattive sia tra i sistemi educativi che nella school-to-work transition. Appare forte la necessità di puntare sul ruolo della career adaptability negli interventi a sostegno della transizione. Coerentemente con il modo in cui gli obiettivi personali sono collegati al benessere soggettivo, nell'ottica della costruzione della carriera di Savickas (2002, 2013) gli interventi devono mirare a comprendere come il lavoro può facilitare la soddisfazione di vita e la felicità più in generale (Hartung & Taber, 2008). Inoltre, proprio come sottolineano Konstam e colleghi (2015) riferendosi al legame tra adattabilità e soddisfazione di vita, il termine "soggettivo" indica proprio come la persona sia da ritenere come l'attore più importante nel processo di valutazione del proprio benessere e il modo in cui egli stesso pensa e percepisce che il mondo determini

il benessere soggettivo. Allo stesso modo, le career construction theories (Savickas, 2002, 2013) enfatizzano i significati personali rispetto alle carriere, fornendo una prospettiva preziosa per comprendere come il benessere soggettivo e gli obiettivi di carriera e i comportamenti si relazionino tra loro (Hartung & Taber, 2008; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015).

Tabella 1. Medie e deviazione standard

	SI (n=182)	SII (n=141)	UNI (n=190)
PCB S	3.18 (.05)	3.02 (.06)	2.64 (.05)
PCB I	1.69 (.06)	2.04 (.06)	1.47 (.05)
PCB LE	1.45 (.06)	1.82 (.06)	1.85 (.05)
CAAS Concern	3.68 (.05)	3.93 (.06)	3.52 (.05)
CAAS Control	3.96 (.05)	4.06 (.05)	3.98 (.05)
CAAS Curiosity	3.75 (.05)	3.82 (.05)	3.76 (.05)
CAAS Confidence	4.10 (.05)	4.17 (.06)	3.90 (.05)
CDDQ LR	4.69 (.09)	4.40 (.10)	4.46 (.09)
CDDQ LI	3.73 (.14)	3.90 (.15)	4.67 (.13)
CDDQ II	3.37 (.12)	3.56 (.13)	3.21 (.12)
CDDQ	3.93 (.10)	3.95 (.11)	4.11 (.10)
SWLS	4.82 (.10)	4.66 (.11)	3.95 (.10)

Nota. PCB S = Parental Career-related Behaviors Support; PCB I = Parental Career-related Behaviors Interference; PCB LE = Parental Career-related Behaviors Lack of engagement; CDDQ = Career Decision-making Difficulties Questionnaire, CDDQ LR = Lack of Readiness, CDDQ LI = Lack of Information, CDDQ II = Inconsistence of Information. In parentesi, i valori della deviazione standard.

Tabella 2. MANOVA per la variabile Gruppo

	Somma dei quadrati	df	Media dei quadrati	F	p	η^2
PCB S	27.583	2	13.782	27.347	.000	.098
PCB I	26.722	2	13.361	24.129	.000	.087
PCB LE	17.149	2	8.575	15.429	.000	.058
CAAS Concern	14.019	2	7.009	13.014	.000	.049
CAAS Control	.939	2	.470	1.238	.291	.005
CAAS Curiosity	.534	2	.267	.649	.523	.003
CAAS Confidence	6.743	2	3.371	7.948	.000	.031
CDDQ LR	7.569	2	3.785	2.538	.080	.010
CDDQ LI	80.533	2	44.766	13.690	.000	.051
CDDQ II	9.849	2	4.924	1.943	.144	.008
CDDQ	3.487	2	1.744	.956	.385	.004
SWLS	77.394	2	38.697	22.151	.000	.081

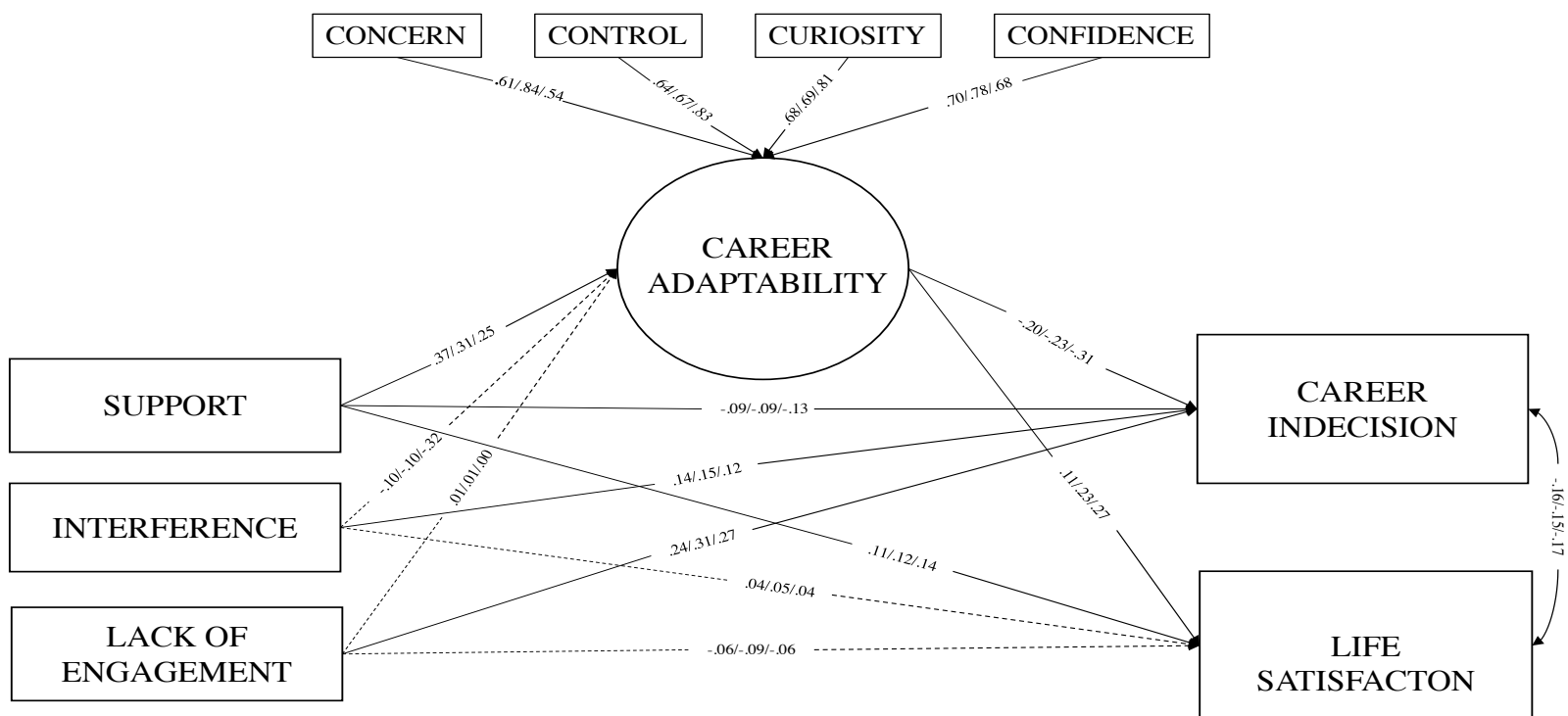
Nota. PCB S = Parental Career-related Behaviors Support; PCB I = Parental Career-related Behaviors Interference; PCB LE = Parental Career-related Behaviors Lack of engagement; CDDQ = Career Decision-making Difficulties Questionnaire, CDDQ LR = Lack of Readiness, CDDQ LI = Lack of Information, CDDQ II = Inconsistence of Information.

Tabella 3. Matrice di correlazione

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
PCB S	(.79)											
PCB I	.14**	(.85)										
PCB LE	-.33**	.34**	(.82)									
CAAS Concern	.24**	.10*	-.04	(.78)								
CAAS Control	.23**	-.06	-.11*	.48**	(.67)							
CAAS Curiosity	.23**	.03	.02	.44**	.52**	(.69)						
CAAS Confidence	.22**	.00	-.15**	.48**	.50**	.52**	(.81)					
CDDQ LR	.05	.20**	.23**	-.05	-.11*	-.06	-.12**	(-.63)				
CDDQ LI	-.19**	.10*	.28**	-.24**	-.22**	-.19**	-.25**	.55**	(.92)			
CDDQ II	-.02	.34**	.31**	-.10*	-.18**	-.10*	-.19**	.60**	.69**	(.86)		
CDDQ	-.08	.24**	.32**	-.16**	-.20**	-.14**	-.23**	.79**	.90**	.89**	(.82)	
SWLS	.29**	.08	-.16**	.22**	.20**	.18**	.26**	-.14**	-.29**	-.14**	-.23**	(.85)

Nota. PCB S = Parental Career-related Behaviors Support; PCB I = Parental Career-related Behaviors Interference; PCB LE = Parental Career-related Behaviors Lack of engagement; CDDQ = Career Decision-making Difficulties Questionnaire, CDDQ LR = Lack of Readiness, CDDQ LI = Lack of Information, CDDQ II = Inconsistence of Information. In parentesi, il coefficiente alfa di Cronbach per ogni scala. ** p < .01 * p < .05.

Figura 1. Modello di equazione strutturale



Nota. Nella figura sono indicati i coefficienti standardizzati per i tre gruppi. Il primo coefficiente corrisponde al gruppo SI, il secondo al gruppo SII, il terzo al gruppo UNI. Le linee tra i path sono continue se la relazione è significativa e tratteggiate se la relazione non è significativa. La significatività dei coefficienti non è riportata per garantire la leggibilità ma è indicata all'interno testo (v. Risultati).

STUDIO VI. MODELLIZZAZIONE DI INTERVENTI DI COUNSELING. UNA PROPOSTA A PARTIRE DALL'ANALISI DELLE BEST PRACTICE DELL'ORIENTAMENTO NEL CONTESTO SVIZZERO

Alla luce di tutti i cambiamenti che stanno avvenendo, più volte discussi nei precedenti capitoli, la sfida principale è quella di affrontare efficacemente le transizioni legate al lavoro (Di Fabio & Maree, 2016; Maree, 2017). Ai professionisti che si occupano della carriera, sia da un punto di vista teorico che di ricerca, sia per la costruzione di modelli di intervento, è richiesto di trovare una lettura adeguata dei fenomeni per controllare la situazione che molti definiscono come una spirale fuori controllo (Maree, 2017).

Risulta chiaro quanto in questa spirale siano necessari percorsi di accompagnamento alla transizione per facilitarne il processo. Chi si occupa di career counseling deve infatti attivamente ripensare ai propri percorsi alla luce della post-modernità per aiutare i soggetti a “sopravvivere” nel tempo presente. Negli ultimi anni molto è stato scritto sulle conseguenze negative della mancanza di interventi di counseling e training e al contrario sull'importanza di aiutare le persone a scegliere e costruire carriere appropriate (Hartung, 2013; Savickas, 2011, 2015, 2016), sulla costruzione del sé (Guichard, 2004, 2005), sull'impatto della povertà (Osborne & Weiner, 2015; Thompson, 2015) a cui gli individui devono necessariamente adattarsi (Blustein, Kenny, & Kozan, 2014).

Come è discusso anche nel capitolo II, gli individui devono adattarsi continuamente durante il corso della vita per rispondere efficacemente ai mutevoli bisogni personali, alle esigenze e alle opportunità del contesto perché le carriere richiedono adattamento (Brown & Lent, 2016; Morrison & Hall, 2002; Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016; Savickas, 1997, 2013; Savickas & Porfeli, 2012; Super & Knasel, 1981;

Vondracek, Ford, & Porfeli, 2014). Gli interventi devono allora essere in grado di aiutare i soggetti alla plasticità, a ri-formularsi, a cambiare il sé nelle situazioni in modo che possano districarsi nell'attuale mondo del lavoro, aumentare il loro potenziale di occupabilità, promuovere cognizioni, emozioni, comportamenti e atteggiamenti di autoregolamentazione essenziali per la soddisfazione e il successo della carriera (de Guzman & Choi, 2013; Glavin, 2015; Hamtiaux, Houssemand, & Vrignaud, 2013; Hirschi, Hermann, & Keller, 2015; Rossier, 2015; Savickas et al., 2009).

Nasce allora l'esigenza di ri-pensare gli interventi, anche con un occhio critico, in vista di una società sempre in continuo cambiamento. Se da un lato va infatti tenuto lo sguardo attento alla costruzione della carriera e al sostegno della formazione di essa aiutando i giovani a pensare quali percorsi possibili di transizione al mondo del lavoro e sviluppando quelle capacità che aiuterebbero il giovane in questo processo, dall'altro lato vanno pensati, più che ripensati, interventi che possano aiutare il giovane che si trova già a vivere il fallimento del mancato ingresso nel mondo del lavoro, e dunque NEET. Il focus deve, dunque, essere duplice: alla prevenzione, e dunque preparando il giovane ad una transizione adattiva sostenendone la scelta di carriera, ma anche di sostegno a chi ha sperimentato già un fallimento nella transizione. Nel primo caso, c'è un'ampia letteratura sugli interventi a sostegno della costruzione dei progetti di carriera. I modelli di intervento esistenti in letteratura sono stati già ampiamente discussi in precedenza (in particolare, il paradigma del life-designing (Savickas et al., 2009) e il narrative practice methods (Maree, 2015) e la letteratura mostra proprio l'efficacia degli interventi di counseling (Brown & Ryan Krane, 2000, Whiston & Sexton, 1998) in particolare, a breve e lungo termine sulla career indecision e a breve termine sulla soddisfazione di vita (Perdrix,

Stauffer, Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2012). Poco è stato fatto sui soggetti che invece sono lontani dalla formazione/istruzione, e dunque in qualche modo lontani e fuori da circuiti che possano in qualche modo proteggerli e sostenerli tramite interventi.

Con l'obiettivo di modellizzare interventi che possano sostenere le carriere dei giovani prima della loro transizione, ma in particolare nel momento in cui la transizione non è andata a buon fine, e quindi per i giovani NEET in questo capitolo si propone dapprima uno studio esplorativo sui modelli di intervento nel contesto svizzero, ritenuto come paese dalle best practice dell'orientamento e sia una riflessione più approfondita e in un'ottica di trasformazione teoria-intervento i risultati degli studi condotti sui NEET e sui giovani ancora in formazione.

La scelta del territorio di riferimento non è casuale: il contesto svizzero è attualmente il più attivo nella pianificazione di interventi, e mette in atto piani adeguati di sostegno alla transizione e al suo monitoraggio. Tra i diversi cantoni, il contesto ticinese è ritenuto il cantone dove i giovani le scuole richiedono maggiori aiuti sul tema della transizione. Nel contesto svizzero, è in particolare quello ticinese a richiedere un maggiore sostegno orientativo ed integrativo già durante la scuola media (che si riferisce alla scuola secondaria di primo grado nel contesto italiano) e al termine della stessa (Marcionetti, Zanolla, Casabianca, & Ragazzi, 2015). Va, infatti, considerato che in questo contesto a 14 anni si gioca una scelta importante. Terminato, infatti, il periodo dell'obbligatorietà scolastica previsto dal sistema formativo svizzero, ai giovani è richiesto di fare una prima scelta lavorativa al fine di proseguire l'istruzione nel settore secondario superiore appropriato. Infatti, una parte sceglierà una professione specifica, orientandosi verso un apprendistato o una scuola professionale a tempo pieno, e un'altra continuerà la

formazione scegliendo una scuola superiore (scuola secondaria di secondo grado nel contesto italiano). Il maggior bisogno ha fatto attivare sul territorio un numero consistente di progetti che riguardano l'accompagnamento dei giovani ai momenti di transizione. Va, infatti, chiarito che se il tasso di disoccupazione giovanile in Svizzera resta tra i più bassi rispetto agli altri paesi (era del 2.4% nel 2018), in Ticino si è verificato un certo aumento sia della disoccupazione giovanile sia del ricorso agli aiuti sociali (Marcionetti, Calvo, & Casabianca, 2017). A questa emergenza, dal 2012 il contesto svizzero ha risposto attivando programmi di reinserimento professionale e misure a contrasto del fenomeno della dispersione. Anche da un punto di vista terminologico, in Svizzera si distingue tra una prima transizione che avviene dopo il periodo d'istruzione obbligatoria, denominata come Transizione I, e una seconda che avviene dopo il conseguimento di un diploma professionale o medio superiore, e sancisce il passaggio alla vita adulta, denominata Transizione II (Behrens, 2007; Bertschy, Böni, & Meyer, 2007).

Date le premesse, questo lavoro nasce proprio con lo scopo di comprendere come avviene nel contesto svizzero, e in particolare nel contesto ticinese, l'accompagnamento dei giovani nei due momenti di transizione, Transizione I e nella Transizione II, che sono appunto definiti dalla letteratura internazionale come i momenti di maggiore indecisione di carriera. Analizzando i contenuti di 5 interviste a consulenti esperti e di rilevanza sul tema transizione tra sistemi educativi e mondo del lavoro nel contesto ticinese, la ricerca ha l'obiettivo di studiare l'offerta disponibile sul territorio e le pratiche utilizzate dagli istituti che si occupano di transizione. In particolare, l'attenzione si concentra sui loro orientamenti teorici, le impostazioni del lavoro, le difficoltà e i progetti futuri.

Obiettivi specifici vanno verso: i) l'identificazione dei servizi messi a disposizione dei giovani chiamati a costruire il proprio percorso professionale; ii) le modalità in cui avviene il sostegno di tipo psicologico; iii) cogliere le criticità che emergono nel lavoro con i giovani in transizione. Un affondo su quelle che vengono definite in letteratura come best practice nelle misure di transizione tra sistemi educativi e transizione al mondo del lavoro vuole essere un punto di partenza per avviare una riflessione sui possibili interventi per i giovani anche in altri contesti.

Metodo

Partecipanti

Sono stati scelti 5 consulenti senior, responsabili dei 5 differenti centri che si occupano di sostegno alla transizione nel territorio. Considerati professionisti senior, i soggetti scelti sono responsabili dei centri in questione, attivi nel coordinamento di orientatori, psicologi e altre figure professionali che si occupano di consulenza e accompagnamento alla transizione. Sul territorio della Svizzera Italiana sono i maggiori centri che con mandato cantonale (4 su 5) o con finanziamenti provenienti dal cantone e dai privati si occupano di giovani in un'ottica sia di tipo preventivo, con giovani ancora inseriti in circuiti di formazione per guidarli ad una scelta, sia in un'ottica di intervento, con soggetti NEET per orientarli nel mondo del lavoro o aiutarli nella scelta di un nuovo percorso di istruzione o formazione.

Pur avendo una mission comune, quella del sostegno alla transizione, ogni istituto possiede proprie specificità che riguardano i servizi erogati, il target di età a cui le prestazioni si riferiscono e ancor più in generale la transizione da affrontare (Transizione

I, Transizione II). Un primo Istituto si occupa di coordinare le misure d'intervento rivolte ad aiutare i giovani nella transizione dalla scuola dell'obbligo al post-obbligo per l'integrazione nella vita professionale e sociale, e fornisce anche specifiche forme di sostegno per iniziare, mantenere e terminare una prima formazione. Il sostegno è quindi rivolto sia alla Transizione I sia a coloro che sono a rischio d'insuccesso nel loro percorso formativo. L'Istituto II si occupa della Transizione I e della Transizione II e coopera alle politiche in materia di occupazione e mercato del lavoro per mezzo della formazione e del perfezionamento professionale. L'Istituto III, invece, in continuità con i primi due si occupa del sostegno alla Transizione I, ma in particolare ha progetti mirati alla Transizione II con lo scopo di sostenere giovani e adulti a scegliere in modo consapevole e responsabile gli studi e la professione, come anche a valutare i percorsi di perfezionamento, ri-qualifiche e formazione continua. Più nel dettaglio, offre un orientamento sia di tipo scolastico (di ogni ordine e grado nel post formazione obbligatoria) sia di tipo professionale. L'Istituto IV, invece, è maggiormente impegnato alla creazione di progetti sul territorio e si occupa trasversalmente dei bisogni dei giovani avendo come obiettivo generale il reinserimento socio-professionale dei giovani. L'Istituto V si occupa della Transizione II, con un target specifico di giovani dai 18 ai 25 anni, offrendo un percorso di inserimento sociale e professionale per coloro che non sono in grado di accedere al mercato del lavoro, ma che possono aspirare ad un grado di autonomia maggiore o coloro che necessitano di un periodo di accompagnamento, un ri-allenamento al lavoro. Tutto ciò attraverso un sostegno mirato alla creazione di una progettualità lavorativa e di vita.

Procedura

Per lo studio è stato scelto il metodo dell'intervista semi-strutturata. Il protocollo consisteva in 9 domande a risposta aperta (vedi Tab. 1) che riguardavano tre aree tematiche d'interesse rinominate "Transizione", "Difficoltà" e "Sostegno". Le interviste semi-strutturate sono state scelte per fornire coerenza interna all'intervista e per consentire la flessibilità agli intervistatori di approfondire tematiche emerse durante l'intervista, consentendo anche di deviare dal protocollo.

Le domande sono state create tenendo conto degli obiettivi dello studio, della letteratura sul tema del sostegno alla transizione e di una revisione di ricerche condotte precedentemente sul tema (Beutler, Machado, & Neufeldt, 1994; Jennings & Skovholt, 1999; Joo, 2009). L'intervista è stata condotta all'interno dei locali messi a disposizione dai soggetti intervistati. Non è stato dato un limite di tempo, dando libertà di espressione agli intervistati.

La durata media delle interviste è stata di 50 minuti. Sono state audio-registrate e trascritte in modo fedele per poter consentire la successiva analisi dei dati. Ai partecipanti sono stati chiariti gli obiettivi della ricerca e il successivo trattamento dei dati. Coloro che hanno accettato di partecipare allo studio hanno riconosciuto la necessità e l'importanza dell'obiettivo di ricerca dichiarato.

Tab. 1 – Domande per l'intervista

Transizione
In che modo viene sostenuta la transizione dei giovani tra i sistemi formativi e dalla scuola al mondo del lavoro?
Come si fa a richiedere tale aiuto?
I percorsi sono diversificati per fasce d'età?
I percorsi sono diversificati per titolo di studio e formazione ottenuta?
L'aiuto fornito tiene conto delle aspirazioni professionali dei giovani?
Difficoltà
Quali sono le difficoltà che i giovani incontrano nella transizione?
Quali sono i giovani più a rischio?
Sostegno
Quale metodologia viene utilizzata?
Il lavoro è svolto individualmente o in modo grupppale?

Analisi dei dati

Per lo studio è stata scelta una metodologia qualitativa, che si presta bene alla fase esplorativa di indagine (McLeod, 1996; Patton, 1990), soprattutto quando i materiali disponibili per comprendere la domanda di ricerca sono limitati. Più nel dettaglio, l'uso della ricerca qualitativa è utile quando si vuole chiarire il significato delle azioni e delle situazioni sociali (Denzin & Lincoln, 2000). La ricerca qualitativa utilizza, infatti, il ragionamento induttivo, prende il via dall'intenzione di esplorare un'area particolare a cui segue la fase di raccolta dei dati, e generando, poi, idee e ipotesi dai modelli che emergono dai dati stessi (Bogdan & Taylor, 1975). Per sua stessa natura, questa forma di ricerca tende ad essere non standardizzata, sensibile al contesto e dipendente dall'esperienza soggettiva e dalle percezioni sia del ricercatore sia dei soggetti che prendono parte alla ricerca (Denzin & Lincoln, 1994), ma diviene rigorosa nel momento in cui si sceglie il criterio di lettura delle informazioni.

In questo caso, per la codifica delle trascrizioni è stata scelta la metodologia della Consensual Qualitative Research (CQR; Blasi & Hill, 2015; Hill, Thompson, & Williams,

1997; Hill et al., 2005; Hill, 2012) poiché permette di ridurre la probabilità che una prospettiva influenzi il processo di analisi dei dati. Attraverso l'applicazione del metodo CQR si ottiene un accordo consensuale e un confronto tra i membri del team di ricerca (Giudici e Auditor) per giungere ad un significato e ad una classificazione condivisa dei dati (Hill, 2012). La CQR rappresenta, infatti, una metodologia di ricerca qualitativa mista che permette di studiare gli aspetti di un fenomeno utilizzando l'analisi induttiva e il consenso tra i membri del team di ricerca. Per tale motivo, si presta bene quando i testi non sono numerosi e soprattutto quando le interviste sono di tipo semi-strutturato, costruite ad hoc attraverso l'accordo tra i membri del team e la supervisione dell'Auditor. Ne segue un percorso articolato in tre step: creazione dei domini, trasformazione del materiale in core ideas e cross analysis. Nelle prime due fasi ogni membro del team procede in maniera indipendente alla revisione delle interviste al fine di individuare delle aree tematiche generali (domini). Dopo una prima fase di confronto il team raggiunge l'accordo sul numero di domini. I core ideas rappresentano, invece, degli abstract che esprimono il contenuto dei domini selezionati (Del Corno & Rizzi, 2010), che vengono poi supervisionati dall'Auditor. Per descrivere le variazioni delle categorie all'interno del campione sono state adottate le convenzioni di C. Hill (2012) applicandole, nel nostro caso specifico, con maggior rigidità dato il numero ristretto di interviste: General, categorie che si applicano a tutti i casi; Typical, categorie che si applicano a metà del campione; Variant, categorie che riguardano i casi inferiori al 50% del campione.

Risultati

La Tab. 2 presenta domini, categorie e frequenze che risultano dall'analisi. Sono stati individuati 4 domini rinominati "Presa in carico", "Disagio", "Rete" e "Futuro: cosa

manca?”. Per ciascun dominio sono state individuate le categorie che rendono conto di ulteriori specifiche del dominio.

Tab. 2 - Domini, categorie e frequenze

Domini	Categorie	Frequenze
Presa in carico	Di chi?	*****
	Quali servizi?	*****
	Quali professionisti?	****
	Quale sostegno psicologico?	****
Disagio	Interno (ritiro)	*****
	Esterno (obbligatorietà della scelta)	***
Rete	Scuola	*****
	Famiglia	*****
Futuro: cosa manca?	Continuità e monitoraggio	***
	Informazione	*****

Dominio 1: Presa in carico

Il primo dominio si concentra sulla presa in carico dei soggetti in transizione. La mission comune agli Istituti è il sostegno alla transizione, con un focus su uno specifico target d’età e/o momento di transizione, ad esempio la Transizione I o la Transizione II e che riflette una tipologia di servizi offerti:

“(…) offerte di transizione e di sostegno. Nella fattispecie legate alla transizione sono: il pretirocinio d’orientamento che (...) accoglie i giovani che vengono segnalati dalla scuola media, il pretirocinio di integrazione che ha lo scopo di aiutare i giovani a maturare una scelta e di iniziare poi una formazione professionale, e poi il semestre di motivazione che accoglie i giovani tra i 16 ei 18 anni che hanno iniziato una formazione e che l’hanno interrotta e per questo devono rimotivarsi. Legate al sostegno: formazione biennale e il Case management formazione professionale. Il primo è un sostegno voluto a livello federale e quindi è la confederazione che ha emanato una legge e che ha stabilito che tutti i ragazzi che stipulano un contratto nella formazione biennale hanno diritto per legge ad usufruire del sostegno scolastico. Il compito e il senso del sostegno individuale è quello di aiutare i giovani a elaborare i contenuti che stanno apprendendo durante la loro formazione, sono ragazzi che stipulando il contratto nella formazione biennale da qualche parte hanno delle difficoltà, quasi tutti a livello scolastico e quindi bisogna aiutarli, guidarli dal punto di vista scolastico. Poi c’è il Case Management che accoglie i giovani in difficoltà durante il loro percorso di formazione ma anche prima della formazione, già quando sono alla scuola media”.

“Ci si occupa delle persone in difficoltà, transizione I e quindi passaggio dalla Scuola dell’Obbligo al post obbligo, dove non c’è la possibilità di inserirsi in una scuola a tempo pieno, tantomeno in un liceo o via dicendo, ma comunque non c’è la possibilità di trovare un posto di apprendistato e bisogna trovare delle soluzioni per queste persone, anche persone che perdono il posto di apprendistato e si ritrovano a sbalzo e si cerca di reinserirli. Si cerca insomma di fare prevenzione del fenomeno del drop-out”.

“Noi dove interveniamo? Con i ragazzi delle scuole medie, nel passaggio che definiamo Transizione I, ma anche con gli adulti. Abbiamo una serie di mandati con la disoccupazione, dove vediamo delle persone che ci mandano che sono disoccupate, che hanno un desiderio e una potenzialità verso un nuovo percorso di studio o di formazione, per cui il nostro è un mandato generale per cercare un po’ di individuare delle ipotesi, dei settori. Abbiamo una parte molto importante, oltre le consulenze, che è l’aspetto dell’informazione, per cui il momento dell’esperienza, di far crescere e maturare queste idee e questi progetti. Sulla Transizione II il nostro ufficio è aperto e sono le persone che vengono. Attualmente abbiamo una proposta di bilancio per professionisti, per qualsiasi persona interessata a fare il punto della situazione”.

“Noi pianifichiamo di lavorare sulle 4 aree: personale, per cui inserendo l’aspetto psicologico, relazioni sociale; area domestica e quindi la capacità di gestire la casa, i pagamenti; area sociale e quindi le attività esterne come lo sport, la cultura; e poi il lavoro e quindi la ricerca del lavoro”.

“Non dobbiamo dimenticare le mamme, donne dai 20 ai 30 anni che ferme per la cura dei figli necessitano di una nuova forza per poter rientrare nel mondo del lavoro, che hanno perso il contatto con le proprie capacità di donne lavoratrici ma anche il funzionamento del mercato del lavoro. Per loro il percorso di sostegno deve essere ah hoc e specifico di quelle che sono le problematiche che loro portano”.

Una prima fetta di interventi sono rivolti ai giovani in Transizione I e mirati al monitoraggio e sostegno nel passaggio dalla scuola dell’obbligo al post-obbligo. I servizi offerti vanno dal sostegno di tipo scolastico durante le scuole medie, al sostegno alla scelta dell’apprendistato o del liceo da intraprendere. Il fine è quello di prevenire il fenomeno del drop-out aiutando i giovani ad ottenere il diploma di scuola media inferiore e scegliere se continuare il percorso di scolarizzazione o intraprendere un apprendistato. Altro target è quello dei giovani adulti, con progetti che sono attivi nel reinserimento sia professionale sia scolastico con un percorso d’orientamento. Nell’ottica del reinserimento, si dà molta importanza allo sviluppo delle competenze dei giovani:

“Ho sviluppato progetti che partivano per sviluppare competenze nelle persone partendo dalle loro capacità, ad esempio lo sport come strumento di inserimento. Soprattutto, attivare competenze di ragazzi che sono in età dove ancora puoi prenderli (...) creando atelier di lavoro, falegnameria, sartoria, giardinaggio e cucina come elementi di base per partire”.

Chiariti gli obiettivi dei progetti attivi, sono diversi i professionisti che lavorano alla loro realizzazione:

“Il case-manager che non è orientatore professionale ma ha una preparazione scolastica, una cultura in generale personale e professionale che permette di affrontare temi legati all'orientamento, quindi attiva il discorso, lo imposta, ma poi si avvale della consulenza dell'orientatore vero e proprio, generalmente sono degli psicologi, e poi ci sono anche gli psicologi”.

“Figure professionali che potevano lavorare a tutto tondo con il ragazzo: educatori che potevano essere garanti della continuità di un progetto, degli operatori a seconda del tipo di progetto (un falegname, un giardiniere, una cuoca, un meccanico), operatori del lavoro in grado di attivare ditte esterne per far fare gli stage ai ragazzi e far fare loro un percorso esterno”.

Nello specifico del sostegno psicologico, ad occuparsene è l'orientatore, che pur essendo uno psicologo ha la funzione di orientamento. È, infatti, la figura che accompagna i giovani nella transizione, orientandoli nelle scelte. Lo psicologo può invece intervenire in contemporanea o in un secondo momento sul disagio specifico.

Infatti, appare evidente la differenza tra orientatore e psicologo rispetto alle funzioni svolte, al mandato che devono svolgere, e al momento della presa in carico. Viene, infatti, fatta differenza tra la funzione svolta dall'orientatore e quella dello psicologo:

“Ma la differenza sostanziale è che le due figure hanno un diverso mandato. L'orientatore ha spesso una formazione in psicologia con la menzione orientamento o psicologia del lavoro però ha in chiaro che non deve assolutamente sconfinare nel lavoro dello psicologo che fa un altro tipo di lavoro, cioè l'intervento è finalizzato alla scelta della professione e l'inserimento professionale, può confrontarsi con certi aspetti difficili e complessi della persona ma a questo punto si fa affiancare dallo psicologo dove il setting è diverso e dove i due lavorano in contemporanea ma uno sulla parte professionale e uno sulla parte personale, non si fa confusione, sono due figure separate perché almeno il ragazzo sa che se vado da uno posso parlare di una

cosa, e quindi vado dall'altro di un'altra cosa e i ragazzi sanno far la distinzione, altrimenti il rischio è che anche l'orientatore in tutto il marasma si perde, può lasciarsi tirare dalla parte personale perdendo di vista la professionale ma soprattutto il fatto che sono due persone che lavorano su due piani diversi si possono confrontare. Forse è proprio questo il punto importante”.

Le due figure, pur sembrando sovrapponibili, svolgono due ruoli differenti in quanto lavorano su due differenti piani. Inoltre, in caso di necessità, quando ad esempio viene riscontrato un disagio che va oltre le problematiche legate alla transizione, si richiede l'auto dello psicoterapeuta che lavora sul soggetto o sull'intera famiglia:

“Poi avevo bisogno di una terza figura, quella di un terapeuta, che fosse in grado di fare una valutazione globale fin dall'inizio del caso, della situazione del ragazzo perché intuitivo che spesso ricevevamo delle segnalazioni dei ragazzi che cui non avevano forse mai fatto una diagnosi approfondita, potevano essere problemi comportamentali ma talvolta c'erano problemi molto più importanti. E il terapeuta è anche incaricato di fare un'anamnesi da presentare all'equipe educativa nella prima fase del suo percorso che è quella di aggancio, quella delle prime 6 settimane”.

“Il lavoro è uno ad uno, in genere non proponiamo però una psicoterapia diretta ma è un supporto psicologico. Eventualmente poi per un lavoro di psicoterapia ci affidiamo agli esterni, ai pubblici e al privato perché poi il ragazzo esce dal percorso e deve comunque continuare un certo tipo di lavoro che noi non possiamo garantire. E il terapeuta è anche incaricato di fare un'anamnesi da presentare all'equipe educativa nella prima fase del suo percorso che è quella di aggancio, quella delle prime 6 settimane”.

Gli intervistati sostengono, inoltre, che l'orientamento passa necessariamente attraverso l'informazione rispetto alle professioni, vista proprio come strumento stessi dell'orientatore:

“Il settore dell'informazione per noi è vitale, lavora per l'ufficio, per gli orientatori e lavora naturalmente anche per l'esterno. Ogni anno facciamo una pubblicazione “Scuola media e poi?” che distribuiamo a tutti gli allievi di scuola media di terza. Qui si trovano tutte le offerte formative del Canton Ticino: parte rossa, quello che si può fare dopo la scuola media, parte blu il dopo, il famoso terziario. Ogni scuola viene presentata con delle schede. Abbiamo anche un elenco con tutti gli apprendistati che si possono fare in Ticino e alcuni, ma pochi, con la parte scolastica

fuori cantone, per cui sono in ordine alfabetico, ti dicono quanti anni durano, 3 o 4 a dipendenza dell'apprendistato e del suo piano di formazione (...). Questo è un esame di realtà anche abbastanza interessante. È un importante documento di lavoro perché viene consegnato ai ragazzi, perché lo si lavora in classe e in consulenza sono invitati a venire con il loro libro perché poi si vanno a vedere delle cose che interessano a loro”.

È fondamentale, infatti, la conoscenza stessa delle professioni possibili per costruire una progettualità. Accanto a questo, necessario è il lavoro sugli stereotipi di genere legati alle professioni:

“Abbiamo i descrittivi per molte professioni, sul sito ne abbiamo oltre 600, ma poi i cartacei hanno il pregio di avere delle immagini e della gente che racconta la propria esperienza. Qui vedete che è il carrozziere ma è una ragazza e qui si lavora anche per uscire un po' dallo stereotipo. Su questo c'è ancora tanto da fare. Abbiamo visto per una serata di presentazione che guardando i vari gradi scolastici è sempre la stessa cosa: il settore artistico e socio-sanitario è delle ragazze, il settore tecnico è dei maschi e l'unico un po' a metà è il settore commerciale. Questo mostra quanto ancora dobbiamo fare, quindi di margine ne abbiamo, e poi abbiamo messo delle testimonianze”.

“È importante attivare momenti di gruppo con i ragazzi rispetto allo stereotipo di genere, di carriera, anche rispetto al conoscerle le professioni perché non le conoscono, come ci si approccia verso un percorso di scelta. Questi momenti andrebbero fatti anche dalla prima media in su, ma direi anche prima, per far sì che quando si va dall'orientatore ci sia un substrato sul quale si può lavorare, e così quando arriva l'orientatore lavori sui tuoi di progetti”.

Quello che emerge è la necessità di orientare i giovani nello spazio del possibile, trasferendo informazioni pratiche sulle possibili professioni, lavorando sugli stereotipi legati alle professioni, e iniziare a sviluppare una progettualità futura cercando di comprendere quali sono i percorsi da intraprendere per arrivare a fare ciò che si desidera.

Muoversi nello spazio è una metafora che loro utilizzano:

“Abbiamo fatto una locandina ad esempio usando la metafora dello spazio, per cui sei in giro, ti poni tutta una serie di domande, abbiamo messo delle domande seguendo i campi che solitamente ci vengono chiesti, il Qr-code mi porta alla risposta, tocco terra o tocco luna e poi ci siamo noi con i nostri servizi”.

Più nello specifico della transizione al mondo del lavoro, che coincide con le successive transizioni e non con la Transizione I in senso stretto, c'è un lavoro che può essere fatto singolarmente sull'individuo, come avviene in alcuni istituti, ma anche l'utilizzo di una metodologia che comprende un sostegno sia grupale sia di momenti individuali.

Seguendo la prima metodologia, in un'ottica di counseling individuale:

“Si prevedono un numero di incontri con il ragazzo, dove lo psicologo orientatore accompagna il ragazzo alla transizione. Lo vede diverse volte, a seconda del caso e dei bisogni del ragazzo. In un primo colloquio ricostruisce la sua storia di vita, la storia della sua formazione, la rete familiare e amicale. Continua poi nel secondo colloquio se qualcosa non è emerso. Ricostruito il puzzle lavora con lui sulla progettualità, sui desideri, sui sogni, su quello che desidera fare”.

“Si tratta di cominciare a fargli capire cosa significa questo settore, quali sono le competenze, quali le attitudini e via dicendo. A questo segue una sorta di bilancio, verifica, con un colloquio con un orientatore e un periodo poi di stage e poi chi ce la farà a fare tutto questo percorso avrà una possibilità di fare la formazione per entrare come apprendista e poi impiegato nel settore delle cure, sostanzialmente nelle case anziani”.

Nell'ottica combinata, invece:

“C'è una presentazione, ci sono momenti collettivi, non mi ricordo se 2-3 o 4 ma c'è sul volantino, e poi c'è un periodo di colloqui seguiti dall'orientatore, di concretizzazione rispetto al progetto perché a differenza di altri bilanci di competenza, che ormai fanno tutti, noi non ci fermiamo all'elaborazione delle competenze ma cerchiamo di capire anche queste competenze rispetto ad un nuovo progetto formativo dove sono spendibili (...). In un percorso di bilancio la parte di ascolto è molto importante, gli utenti devono essere molto partecipi, devono lavorare anche su aspetti molto personali arrivano là dove vogliono e dall'altra parte deve esserci qualcuno che deve essere in grado di gestire le persone e il gruppo (...). La prima parte collettiva mi permette di lavorare sulle competenze, nel far uscire tutte queste cose e lì la dinamica di gruppo aiuta anche molto. Dopo quando si affronta la parte da soli con l'orientatore si va sui propri di progetti. Per cui i momenti sono distinti”.

“Noi abbiamo attivato un progetto di sostegno di 6 mesi che prevede con 10 ragazzi alla volta incontri di gruppo e individuali. L'obiettivo è quello di tematizzare le preoccupazioni, di esplorare strategie di ri-motivazione verso il proprio futuro professionale con ascolto attivo, attività di gruppo e approccio progettuale, per trovare il posto per me. Si parte con 3 giorni in residenziale dove si lavora su progetti e desideri in gruppo. Il piano di accompagnamento si fonda su alcuni concetti operativi: entrare e coltivare una rete di contatti; partecipare in una squadra a progetti

di scoperta, sperimentazione, realizzazione; sviluppare un piano d'azione personale; affinare alcune strategie utili nel mondo del lavoro; cercare posti di stage, confrontarsi con ambienti diversificati, conoscere ambienti di lavoro vari. Uscire dalla propria zona di comfort può preoccupare, inizialmente. Farlo insieme ad altri e con ritmi rispettosi delle singole personalità favorisce uno stato di fiducia, di motivazione e di responsabilità verso se stessi, gli altri e il proprio contesto di vita. Durante 3 giorni passati in una residenza comune entriamo in azione con le prime esperienze di confronto su temi, argomenti e problemi da affrontare. Il contesto in cui si è immersi e la presenza di formatori e testimoni della quotidianità favoriscono la costruzione di un gruppo che desidera operare e farcela, insieme. Poi a cadenza settimanale ci sono incontri gruppali e individuali. Negli individuali ognuno con il proprio consulente definisce i propri obiettivi e i passi concreti per raggiungerli”.

Il gruppo è così inteso come forza per l'individuo e attivatore di cambiamento.

Dominio 2: Disagio

All'interno delle interviste appare molto chiaro il bisogno di cogliere il disagio portato dai giovani all'interno dei percorsi sopra descritti e dell'importanza di tenerne conto nella pianificazione di interventi. Il disagio sembra avere una doppia sfaccettatura, di tipo interno se riguarda i vissuti che il ragazzo porta, ma anche di tipo esterno inteso come un disagio che origina da richieste che vengono dal contesto.

Rispetto al primo punto i ragazzi vengono descritti come “chiusi”, “isolati”, “senza una rete familiare e sociale a cui appoggiarsi”, “dispersi”. Inoltre, alcuni hanno alle spalle storie di abbandoni e insuccessi formativi o lavorativi. Emerge anche una “mancanza di progettualità” che riflette una difficoltà di trovare il proprio posto nel mondo. La questione della temporalità è molto forte:

“È come se loro dicessero al mondo “Ferma, io non sono ancora pronto”, e manifestassero il bisogno di fermarsi un attimo. A questi giovani manca anche una quotidianità, l'aver delle attività scandite durante il giorno”.

“Tanti ragazzi si trovano a 17-18 anni a dover fare ancora tutto un percorso e la società che è cambiata e va veloce non gli dà la possibilità di fermarsi a riflettere. Io ho l'impressione che a volte in modo silenzioso chiedano aiuto ma nessuno li ascolta

e che dicono proprio “fermatemi”, c’è qualcosa che non va, io così veloce non voglio andare, io voglio fare altro”.

Il rischio è quello di sostare troppo al lungo nel presente e non progettare nemmeno in altri campi, ad esempio nella creazione di una famiglia:

“È come se non capissero l’importanza di costruirsi un futuro lavorativo. Sposarsi, fare figli, loro non possono perché se non ipotizzi un come fare, il futuro non arriva e resti bloccato nel presente. Avviene una cancrenizzazione nella condizione NEET, non si esce più se manca la progettualità. Così facendo si creano palafitte traballanti e non solide basi per il futuro”.

Disagio che sembra essere elevato soprattutto nella fascia d’età 18-25 anni:

“La fascia critica è sicuramente quella tra i 18 e i 25 anni, perché sono i più smarriti, quelli più difficili. Il tentativo è allora rimettere queste persone in una progettualità positiva rispetto alla loro vita, riprenderla un po’ in mano”.

Va tenuto conto che i giovani sono in una continua negoziazione con il contesto che richiede, invece, il compimento di una scelta, formativa e/o professionale. Richieste che arrivano dalla famiglia ma anche dal cantone stesso.

“Metterli davanti a questo percorso di scelta è anche un aspetto interessante di maturazione, anche se è difficile per i ragazzi, soprattutto rispetto alle scelte di Transizione I”.

“I genitori dicono “mio figlio se non va al liceo...”, ma calma, prima di tutto chi lo sa quante professioni cambierà, ne farà una e poi si vedrà, anche perché le possibilità ci sono per cui credo che bisogna togliersi da questa angoscia perché almeno in questo contesto le possibilità formative ci sono se uno ha voglia di rimboccarsi un attimo le maniche”.

“Come è una raccomandazione della confederazione, entro i 25 anni dobbiamo arrivare al 95% dei giovani che hanno un diploma di quella fascia e il Ticino adesso è all’88%, con un 87% maschi e un 89-90% donne. Ecco, su questo dobbiamo lavorare per alzare questa quota. Un 5% è fisiologico, ci sta”.

Dominio 3: Rete

All'interno delle interviste un'altra dimensione è quella del "fare rete". In alcune interviste emerge, infatti, l'importanza del contesto scuola e del lavoro con gli insegnanti che possono, nel caso della Transizione I, da un lato facilitare il lavoro dell'orientatore, dall'altro essere invianti in situazioni di rischio.

“La scuola è la chiave, il perno da cui far partire tutto un discorso. La scuola (nel caso della Transizione I) aiuta nella segnalazione dei casi potenzialmente a rischio drop-out in modo che noi possiamo intervenire. Anche la famiglia se nota qualcosa può rivolgersi alla scuola che è a contatto con il ragazzo”.

È perciò forte la necessità di fare interventi all'interno delle sedi scolastiche:

“Un valore aggiunto dell'orientatore che è nelle sedi scolastiche è questa rete che si costruisce con i docenti che è vitale, per cui il docente di sostegno, della differenziazione, di sede, va creata la rete che permetta di sostenere il giovane e portarlo verso... come dire... a rendersi conto di quali possono essere i progetti per lui, progetti realizzabili perché ci si scontra anche con questo”.

“C'è una differenza molto rilevante rispetto al setting. Nel caso del sostegno alla Transizione I, l'orientatore svolge il suo lavoro in un primo momento all'interno della scuola e poi possono richiedere un'ulteriore percorso di consulenza esterno”.

“Con i ragazzi delle scuole medie, e gli orientatori hanno delle presenze fisse nelle sedi di scuola media per cui vanno una giornata, mezza giornata, due giorni, dipende quante classi di terza e quarta ci sono, vedono i ragazzi in consulenza da soli o con i genitori per cominciare a capire come muoversi in tutto questo percorso”.

Accanto a questo, la famiglia risulta essere centrale e spesso da coinvolgere, soprattutto in caso di soggetti minorenni in Transizione I, particolarmente a rischio:

“Abbiamo inserito un lavoro molto molto più importante che è quello con le famiglie perché ci siamo accorti che senza la rete familiare, e dunque senza l'approccio sistemico, non riusciamo a muoverci ed è lì che abbiamo sviluppato questa idea, per cui abbiamo psicoterapeuti che lavorano, e lavoriamo con tutta la famiglia quando il ragazzo entra. Ovviamente quando si può perché siamo convinti che senza non riusciamo ad andare da nessuna parte”.

“L’orientatore può prendere in carico il giovane e la sua famiglia, perché anche qui sono i ragazzi più in difficoltà e le famiglie più in difficoltà che hanno bisogno di una figura di riferimento alla quale rivolgersi per poter elaborare situazioni personali e familiari che non fanno presagire un andamento positivo nella scelta della professione e neanche durante la formazione perché sono ragazzi con famiglie a rischio. (...) Ultimamente stiamo incontrando delle grosse difficoltà, stiamo incontrando sempre più famiglie che ostacolano il lavoro dell’orientatore, perciò stiamo cercando di capire come attivare al nostro interno delle figure professionali che hanno il compito di affiancare il lavoro dell’orientatore con un maggiore coinvolgimento dei genitori in questo processo perché altrimenti non ce la si può fare”.

Dominio 4: Futuro: cosa manca?

Un ultimo dominio riguarda l’aspetto rilevante del futuro e delle necessità che gli orientatori rilevano. Come in più punti emerge dalle interviste, gli orientatori sono in continuo aggiornamento, anche attraverso programmi di formazione continua, spostandosi anche all’interno della Svizzera e all’estero per poter affinare la loro metodologia. Ad essere importante è, infatti, da un lato il lavoro che c’è alla base e dunque la modellizzazione degli interventi di counseling, confrontandosi anche, sempre in un’ottica di rete, con altri professionisti che lavorano nel settore, e dall’altro anche l’esperienza diretta del contesto, un contesto che potrebbe subire cambiamenti di cui tenere conto. È forte l’aspetto di continua rimodulazione a seconda delle esigenze del contesto e dell’utenza, che parte proprio da un’attenta analisi della domanda a cui si cerca di rispondere attivando specifici progetti di intervento. Emerge sempre più la necessità di una presa in carico globale e che non sia limitata nel tempo, per permettere ai ragazzi di costruirsi una progettualità senza rispettare dei tempi prefissati dall’esterno, delle scadenze. Inoltre, è richiesto un monitoraggio della situazione dei giovani una volta usciti dai percorsi di counseling perché potrebbero trovarsi nuovamente in una situazione di rischio e quindi di ri-uscita dal mercato del lavoro. Il monitoraggio è infatti previsto

soltanto fino alla Transizione I, attraverso specifiche banche dati (dall'infanzia alla fine delle scuole medie), ma per la fascia d'età successiva, che risulta essere quella maggiormente a rischio, non è più possibile monitorare il percorso del giovane, a meno che non arrivi nei percorsi assistenziali:

“Quindi dai 15 anni in avanti non c'è più questo occhio vigile ma è lasciato alla libertà dei giovani per adesso, io ho un progetto ma è ancora da vedere... secondo me è importante andare a prenderli subito i giovani che escono dal percorso formativo, non bisogna lasciar perder tempo perché più si lascia perder tempo più si cancrenizzano una serie di situazioni. Dopo alcune situazioni è chiaro che non sono di facile soluzione. Sulla Transizione I viene fatto davvero molto”.

“Una delle cose importanti e che io ho lottato con il cantone è la durata: quando fai un anno tu hai trovato la strada, poi ci sono ancora 4 anni, 3 almeno di stabilizzazione del percorso fatto e in quegli anni bisogna continuare a fare coaching altrimenti perdono il lavoro fatto con gli orientatori”.

Emerge anche la necessità di aumentare le informazioni che i giovani hanno sulle professioni e sui possibili percorsi da intraprendere, provando una sorta di alfabetizzazione alle professioni già a partire dalle scuole elementari con percorsi pensati ad hoc per i bambini in forma laboratoriale, magari con il coinvolgimento anche degli insegnanti:

“Tutto il discorso sulle transizioni è vero che si è fatto dalle scuole medie in su ma è troppo tardi. Tu devi lavorare con i bambini, devi attivare, devi incuriosire e proporre anche dei materiali agli insegnanti, degli spunti, per favorire l'intervento poi degli orientatori”.

Discussione

Lo studio, di natura qualitativa, ha cercato di far luce sulle effettive possibilità offerte ai giovani nei momenti di transizione in termini di orientamento offerti dal contesto ticinese.

Data la Transizione I e II, una serie di interventi proposti mirano alla prevenzione del

fenomeno del drop-out, cercando di prevenire la marginalizzazione e l'esclusione sociale a cui i giovani potrebbero andare incontro in un momento di vita delicato come questo. Da un punto di vista di sviluppo, infatti, il giovane è chiamato alla scelta e, come emerge chiaramente nelle interviste, questa è da un lato un'opportunità perché riguarda il progredire nello sviluppo e nei piani di vita, ma dall'altro lato può essere vissuta come molto frustrante. Non riuscire a transitare in modo adattivo al mondo del lavoro o ad una nuova formazione tra i 15 e i 34 anni sappiamo essere una condizione di rischio per lo sviluppo come per la salute. E, accanto a questo anche per il futuro inserimento nel mercato del lavoro (Arulampalam, 2001; Burgess, Propper, Rees, & Shearer, 2003; Gregg, 2001) e per accedere a stipendi dignitosi (Ghai, 2003; Duffy, Blustein, Diemer, & Autin, 2016). All'interno delle interviste emerge chiaramente quanto il fenomeno sia rischioso soprattutto nella fascia dei ragazzi più grandi, dai 18 anni, a seguito del diploma di scuola secondaria (ottenuto o con formazione abbandonata).

Forte è anche la tematica della relazione tra lavoro e transizione all'età adulta. Le difficoltà che gli orientatori riscontrano tra i giovani toccano infatti la questione della temporalità, descrivendo il profilo di un giovane bloccato nel presente a cui non sono accessibili le aspirazioni sul futuro.

Dalle interviste emerge che per far fronte a tali difficoltà, i giovani vengono sostenuti nell'acquisizione di una serie di conoscenze e competenze e nello sviluppare abilità e risorse psicologiche, soprattutto quando il contesto di appartenenza non ne permette il normale sviluppo (es. giovani provenienti da famiglie a rischio). Gli orientatori lavorano con i giovani, in un primo step, ricostruendo mentalmente la rete familiare e sociale, ripensando al proprio percorso formativo, per fare un punto del passato per poi iniziare la

costruzione della carriera attraversando le fasi che Savickas (2012) definisce con construction, de-construction e co-construction. La scuola e l'educazione risultano, dunque, essere centrali entro lo spazio della costruzione di una carriera, anche per lo sviluppo di quel capitale identitario (Côté, 1996, 1997) necessario al giovane per affrontare momenti di transizione.

Anche rispetto ai setting possibili la scuola sembra avere un posto centrale. Diviene, in un'ottica di rete, sia aggancio con lo studente, sia terreno per poter realizzare al suo interno percorsi di orientamento all'inserimento professionale e allo sviluppo delle competenze richieste ai fini della transizione nel mondo del lavoro attuale. Hirschi e Läge (2008), a tal proposito, hanno studiato l'efficacia a breve e a lungo termine di un workshop di carriera per adolescenti svizzeri all'interno di una sede scolastica notando come decisione di carriera, pianificazione della carriera, esplorazione della carriera e identità professionale sono aumentati significativamente durante l'intervento, e gli effetti significativi sono stati ancora rilevati nel follow-up tre mesi dopo. L'influenza della scuola è, a parere degli orientatori, così forte da pensare di progettare interventi anche nelle scuole elementari di alfabetizzazione alle professioni. Questo aspetto è confermato dagli studi sulle aspirazioni lavorative dei bambini, che se pur ridotti rispetto a quelli sull'età adolescenziale ed adulta (Hartung, Porfeli & Vondracek, 2005), mostrano come lo sviluppo della carriera futura sia un processo che inizia durante l'infanzia (Magnuson & Starr, 2000), considerata proprio come un primo periodo di impegno, preparatorio all'ingresso nel mondo del lavoro, utile a sviluppare una preoccupazione iniziale sul futuro ma anche la fiducia per realizzare e attuare le scelte di carriera future. Lo sviluppo dell'identità lavorativa origina proprio nel periodo della scuola primaria, momento in cui

il bambino ha già le capacità cognitive di proiettarsi nel futuro (Donsi, Parola, & Giovinetti, 2018; Ferrari et al., 2015). Anche il lavoro sugli stereotipi, discusso nelle interviste, trova una fattibilità negli anni ad esempio della scuola primaria. In questo periodo infatti l'esposizione personale e gli stereotipi culturali sembrano avere un ruolo primario nell'influenza sulla conoscenza dei bambini del mondo del lavoro (Porfeli, Hartung, & Vondracek, 2008), mentre verso la fine della primaria avviene una propensione più realistica del mondo del lavoro e delle sue funzionalità.

In tutti i modelli presentati, l'orientamento passa attraverso l'informazione, intesa proprio come comunicazione delle professioni possibili. Come emerge, spesso i giovani appaiono disorientati rispetto al percorso da intraprendere e fornire loro i mezzi, anche pratici ed informativi, apre alle possibilità. Tra i mondi possibili, il giovane può districarsi, non è a caso la metafora dello spazio, scelta da uno degli Istituti: esplorare e poi attraverso un lavoro sul Sé, costruire il proprio progetto di vita. A tal proposito, diversi sono i modelli proposti. Alcuni lavorano sul singolo e altri in un'ottica gruppale ma avendo alla base una mission comune, che è il potenziamento delle competenze di base per potersi districare nel mondo del lavoro.

Gli strumenti nelle mani degli orientatori sono differenti, ma tutti utilizzano l'approccio narrativo. Appare chiaro quanto l'utilizzo di un approccio narrativo faciliti la riflessione e la significazione delle esperienze personali. In linea con la letteratura sul tema della narrazione, il suo utilizzo entro i percorsi di counseling serve proprio a facilitare l'agency personale con buoni outcome nel momento della transizione (Patton & McMahon, 2006). Ragionare con il cliente sulle storie passate e presenti legate alla formazione e la co-

costruzione di una storia futura è infatti uno degli obiettivi da seguire quando si punta sull'orientamento alla transizione.

La questione del monitoraggio dell'efficienza ed efficacia dell'intervento appare necessaria. Gli orientatori sono, infatti, sempre alla costante ricerca di strumenti standardizzati che possano in qualche modo misurare l'efficacia dei loro interventi. Accanto a questo, l'esigenza è anche quella di pianificare degli incontri di follow-up utili a monitorare l'effettiva transizione al mondo del lavoro da parte del cliente. La letteratura dimostra come in Svizzera gli interventi di career counseling siano realmente efficaci e che la maggioranza dei clienti implementa la propria scelta professionale entro un anno dall'intervento, dimostrando di avere un ruolo importante nella costruzione di piani di vita lavorativi (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2012).

CONCLUSIONI

RI-PENSARE MODELLI DI INTERVENTO: TEORIA, RICERCA, APPLICAZIONE

Il lavoro qui presentato ha cercato di offrire alcune evidenze empiriche sui correlati psicologici connessi all'attuale difficoltà riscontrata dai giovani italiani nella transizione al mondo del lavoro. La dejobbing era, caratterizzata da rapidi cambiamenti e instabilità del mercato del lavoro, impatta sui giovani rendendo problematica la transizione al mondo del lavoro e costringendoli a ricorrere sempre di più a risorse personali di adattamento per far fronte a tali difficoltà.

La prima parte del lavoro di ricerca (Studio I, Studio II e Studio III) si è concentrata sul fenomeno NEET, giovani non inseriti in percorsi di formazione o istruzione e non occupati, con l'obiettivo di far luce su alcune delle dinamiche psicologiche che caratterizzano tale condizione. Lo Studio I, esplorativo della situazione campana, ha mostrato come la condizione NEET sia un fattore di rischio per la salute dei giovani, soprattutto per la fascia 25-34 anni. Lo Studio II, centrale rispetto all'obiettivo sopra esposto, ha mostrato come tali giovani manifestino difficoltà rispetto alla transizione all'età adulta, una prospettiva temporale futura di tipo negativo, e notevoli ripercussioni sulla salute sia in termini di internalizing, presentando vissuti legati all'ansia, alla depressione e al ritiro, sia di externalizing, con comportamenti di tipo aggressivo e trasgressivo. La prospettiva temporale futura assume un ruolo chiave: se da un lato la visione del futuro di tipo negativo può esser letta come un fattore di rischio perché la difficoltà di pianificare il proprio futuro impatta sulla transizione all'età adulta e sulla salute, essa può e deve esser vista anche come un fattore protettivo. Infatti, il futuro risulta

essere un potente moderatore nella relazione tra la condizione NEET e le variabili considerate. Lavorare sul futuro aprendo l'orizzonte temporale e ri-pianificando i piani di carriera permetterebbe dunque di intervenire sulle dimensioni della salute. Accanto a questo, lo studio ha tentato di differenziare al suo interno la categoria NEET, ritenuta in letteratura come eterogenea perché comprende al suo interno differenti condizioni. I risultati mostrano che, se diverse caratteristiche individuali (ad esempio età, genere, capitale familiare) hanno un ruolo importante in tale differenziazione, l'aver sperimentato in precedenza un'occupazione e il perdurare nella condizione NEET da più di 1 anno risultano essere fattori di rischio. Lo Studio III propone una clusterizzazione dei profili sintomatologici che caratterizzano i giovani NEET, mostrando come non sia possibile ridurre la condizione ad un solo dominio sintomatologico, ma di come essa impatti su diversi aspetti legati alla salute. La condizione di inattività sembra pervadere la quotidianità, come emerge dallo Studio I, quanto il mondo interno, come emerge dagli Studi II e III.

La seconda parte del lavoro di ricerca (Studio IV, Studio V, Studio VI) si concentra, invece, sulle difficoltà incontrate nei diversi momenti di transizione, sulla transizione dalla scuola al mondo del lavoro, ma anche sulle transizioni tra sistemi educativi. Il focus è sull'indecisione di carriera, responsabile di scarsa soddisfazione di vita e di outcome negativi di transizione, nel tentativo di comprendere quali momenti di transizione attivino maggiore indecisione nel processo di career decision making e quali variabili abbiano un ruolo su tale processo. Le variabili considerate sono state il comportamento dei genitori legato alle scelte di carriera, le adattabilità di carriera e la soddisfazione di vita. Nello specifico del comportamento della famiglia, lo Studio IV ha testato le caratteristiche

psicometriche dello strumento nel contesto italiano, prima del suo effettivo utilizzo nello studio successivo. I risultati dello Studio V mostrano che l'indecisione di carriera non dipende da variabili personali ma da quello che viene definito come transition point: è il fatto stesso di essere in prossimità di una transizione (da un sistema educativo all'altro, dalla scuola al mondo del lavoro) ad attivare indecisione. In tutti i momenti di transizione presi in esame il sostegno della famiglia si lega al processo di decision making, promuovendolo. Al contrario, comportamenti oppositivi o assenza di coinvolgimento nelle scelte lo ostacolano. Accanto a questo, il sostegno promuove l'adattabilità di carriera, necessaria per una transizione adattiva al mondo del lavoro e per la pianificazione della propria carriera. L'adattabilità ha un suo ruolo sull'indecisione di carriera e risulta essere mediatore nella relazione tra sostegno e indecisione di carriera e sostegno e soddisfazione di vita. Come ipotizzato, l'indecisione di carriera si lega ad una bassa soddisfazione di vita, e dunque al benessere di adolescenti e giovani. Nell'ottica di una psicologia positiva, il rapporto tra le difficoltà nel processo di career decision making e la soddisfazione di vita deve avere un ruolo centrale nella pianificazione degli interventi di sostegno alla transizione. Lavorare su questo aspetto significa lavorare sulla prevenzione delle dimensioni di salute. Accanto a questo, la presenza di risorse di adattabilità implica importanti punti di forza su cui gli individui possono puntare nello sviluppo della propria carriera. Di ciò deve esser tenuto conto sia nella progettazione che nell'implementazione e valutazione di interventi volti a promuovere la transizione (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, & Nota, 2016; Santilli, Nota, Ginevra, & Soresi, 2014) sia, a transizione effettuata, come risorsa per le strategie di coping e contro lo stress (Leong & Ott-Holland, 2014; O'Connell, McNeely, & Hall, 2008; Savickas, 2005; van Vianen, De Pater, & Preenen, 2009). Lo Studio VI, infine, propone un'analisi delle

pratiche di orientamento a sostegno delle transizioni di carriera nella Svizzera Italiana, contesto contraddistinto dalle best practice dell'orientamento. I risultati delle interviste condotte all'interno dei centri di counseling mostrano come l'intervento deve essere mirato al tipo di transizione che l'individuo deve affrontare, deve avvenire all'interno degli stessi contesti di scolarizzazione e passare attraverso l'informazione dei lavori possibili.

Gli studi presentati non sono privi di limiti e questi sono discussi alla fine di ognuno di essi. In un'ottica critica, alcuni limiti trasversali agli studi vanno ulteriormente sottolineati, tracciando anche le prospettive future. Un primo limite è legato alla natura cross-sectional degli studi e alla non possibilità di chiarire la direzione degli effetti. Sarebbero auspicabili, infatti, studi di tipo longitudinale che possano chiarire effettive cause ed effetti delle variabili considerate. Un secondo limite riguarda nello specifico la seconda parte del lavoro, dove la valutazione psicometrica del questionario sui comportamenti dei genitori legati alle scelte di carriera è stata effettuata sullo stesso campione di soggetti utilizzato per lo studio successivo.

Il lavoro qui discusso apre a diverse riflessioni sulla teoria e sulla pratica dei modelli di intervento sulla carriera. Come richiamato nel framework teorico, i modelli classici risultano essere in crisi perché non rispondono efficacemente ai cambiamenti del contesto. L'obiettivo degli interventi non è più il matching people to job (vedi Dawis & Lofquist, 1984; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005) ma sembra essere proprio l'adattamento dell'individuo al proprio contesto (Savickas et al., 2009). L'intervento, infatti, tenendo conto dell'attuale complessità delle transizioni professionali e dell'esposizione sempre maggiore dei giovani alla precarietà o all'esclusione sociale

(Masdonati, 2019), deve nell'ottica di una psicologia positiva accrescere le adattabilità di carriera, l'orientamento al futuro, la speranza, l'ottimismo, la resilienza e la soddisfazione di vita (Santilli, Di Maggio, Marcionetti, & Grossen, 2018) e puntare al lavoro dignitoso (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019; Masdonati, Schreiber, Marcionetti, & Rossier, 2019).

In letteratura non sono proposti, invece, interventi per la condizione NEET. La popolazione NEET è difficile da intercettare nel sistema italiano e pochi sono i giovani che arrivano a chiedere aiuto. Gli interventi risultano essere gli stessi utilizzati per il sostegno alla costruzione dei piani di carriera (Savickas et al., 2009) e non risultano essere ben efficaci in quanto non progettati per i giovani adulti NEET (Koen, Klehe, & van Vianen, 2012; Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, & Sweeney, 2015). I nostri risultati mostrano come gli interventi sui NEET e a prevenzione del fenomeno devono tener conto di differenti aspetti. Nel nostro studio, il confronto tra NEET e studenti ha mostrato proprio come alla condizione NEET, soprattutto quando è prolungata nel tempo, si associno notevoli fattori di rischio per la salute. Gli interventi devono allora tener conto di tale problematica sintomatologico-comportamentale nella direzione dell'intervento. A differenziare la condizione NEET è infatti quello da noi definito come "transizione non adattiva". Questa espressione, che ricorre più volte all'interno del lavoro di tesi, sottolinea l'evidenza che una transizione è stata effettuata ma che l'adattamento individuo-contesto, dove per contesto si intende il mercato del lavoro, non è andato a buon fine. L'individuo che entra nella condizione NEET andrebbe dunque chiamato in primis a lavorare sul fallimento della transizione, che rimanda al fallimento stesso della scelta che l'individuo ha effettuato. Quella scelta è infatti frutto di una pianificazione della propria carriera e si

lega ad aspirazioni, desideri e aspettative sul futuro. Dopo, l'individuo potrà affrontare la ri-formulazione della scelta, cercando strade alternative, migliorando la propria prospettiva temporale alleggerendone la coloritura negativa, ri-formulando così i propri piani di carriera. Solo dopo questo processo potrà lavorare sul capitale di adattabilità e incrementare le capacità carenti (Savickas et al., 2009).

Interventi che mirino alla prevenzione della condizione NEET e dunque al sostegno nei momenti di transizione, in linea con i modelli funzionali per l'epoca del dejobbing sopra presentati, risultano invece efficaci per sostenere la costruzione dei piani di carriera (Perdrix, Stauffer, Masdonati, Massoudi, & Rossier, 2012). I nostri risultati, su un piano di ricerca scientifica, suggeriscono l'importanza di lavorare sui processi di decision making della carriera, responsabili degli outcome di transizione, attraverso le adattabilità di carriera. I training sulle adattabilità di carriera risultano essere, infatti, facilitatori della school-to-work transition (Koen, Klehe, & van Vianen, 2012). Ogni momento di transizione, infatti, ha un capitale elevato di indecisione e, considerando l'elevato numero di giovani adulti che hanno difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro nelle nostre società contemporanee, è necessario un investimento nella preparazione dei giovani alle transizioni per anticipare e affrontare le sfide future e creare un orientamento positivo verso il futuro. Interventi di prevenzione che dovrebbero avvenire con il supporto della famiglia e della scuola, in un'ottica di rete, e che dovrebbero iniziare con l'inizio stesso della scolarizzazione (Maree, 2018, Nota, Ginevra, Santilli, Di Maggio, & Soresi, 2019). Una prevenzione primaria che passi attraverso l'informazione dei lavori possibili, dei nuovi lavori frutto del contesto mutevole e della globalizzazione, che permetta di sviluppare al meglio le proprie aspirazioni.

In conclusione, questo lavoro propone una possibile chiave di lettura della complessità della costruzione della carriera per i giovani che sono immersi nel contesto italiano, sottolineando a più riprese l'importanza della lettura dei fenomeni tenendo conto del contesto socio-culturale. Come sottolineato anche in letteratura, data la modalità del processo di transizione scuola-lavoro nelle moderne società occidentali, c'è un bisogno sempre maggiore di sviluppare interventi incentrati sulla relazione tra gli individui e il loro specifico contesto di vita (Masdonati & Fournier, 2015).

Se nel possibile miglioramento delle condizioni economiche e politiche abbiamo una responsabilità soprattutto come cittadini, il ruolo specifico del ricercatore in ambito psicologico è quello di comprendere cosa può essere utile all'individuo e sostenerlo nel rapporto con il contesto. Inoltre, questo lavoro non ha la pretesa di essere esaustivo rispetto a tutte le possibili dimensioni che questo tema mette in gioco, ma anzi apre a nuovi interrogativi e nuove prospettive di ricerca che coinvolgano l'intreccio tra teoria e interventi a sostegno dei giovani nella post-modernità.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Achenbach, T. M. (1991). *Manual for the Child Behavior Checklist/4-18 and 1991 profile*. Burlington: University of Vermont, Department of Psychiatry.
- Achenbach, T. M., & Rescorla, L. A. (2003). *Manual for the ASEBA adult forms & profiles*. Burlington: University of Vermont, Research Center for Children, Youth, and Families.
- Agnoli, M. S. (2015). *Generazioni sospese. Percorsi di ricerca sui giovani*. Milano: FrancoAngeli.
- Albion, M. J., & Fogarty, G. J. (2002). Factors influencing career decision making in adolescents and adults. *Journal of Career Assessment, 10*, 91–126.
- Aleni Sestito, L., & Sica, L. S. (2016). *Dopo l'infanzia e l'adolescenza... Lo sviluppo psicologico negli anni della transizione verso l'età adulta*. Parma: Spaggiari Edizioni.
- Aleni Sestito, L., Sica, L. S., Ragozini, G., Porfeli, E., Weisblat, G., & Di Palma, T. (2015). Vocational and overall identity: A person-centered approach in Italian university students. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 157-169.
- Allemand, M., Hill, P. L., Ghaemmaghami, P., & Martin, M. (2012). Forgiveness and subjective well-being in adulthood: The moderating role of future time perspective. *Journal of Research in Personality, 46*(1), 32-39.
- Amir, T., & Gati, I. (2006). Facets of career decision-making difficulties. *British Journal of Guidance and Counselling, 34*, 483–503.
- Ammaniti, M., Cimino, S., & Petrocchi, M. (2005). Adolescenza ed esperienze traumatiche: influenze sul funzionamento emotivo-adattivo. *Infanzia e adolescenza, 4*(3), 145-155.
- Arnett, J. J. (2000). High hopes in a grim world: Emerging adults' views of their futures and "Generation X". *Youth & Society, 31*(3), 267-286.

- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for?. *Child development perspectives, 1*(2), 68-73.
- Arnett, J. J. (2007). Suffering, selfish, slackers? Myths and reality about emerging adults. *Journal of youth and adolescence, 36*(1), 23-29.
- Arnett, J. J., Žukauskienė, R., & Sugimura, K. (2014). The new life stage of emerging adulthood at ages 18–29 years: implications for mental health. *The Lancet Psychiatry, 1*(7), 569-576.
- Arnett, J.J. (2000a). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist, 55*, 469-480.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal, 111*(475), 585-606.
- Aşan, Z., & Greenacre, M. (2011). Biplots of fuzzy coded data. *Fuzzy sets and Systems, 183*(1), 57-71.
- Atkinson, A. B., & Hills, J. (Eds.) (1997). *Exclusion, employment and opportunity*. London: Center for the Analysis of Social Exclusion, London School of Economics and Political Science.
- Axelsson, L., & Ejlertsson, G. (2002). Self-reported health, self-esteem and social support among young unemployed people: a population-based study. *International Journal of Social Welfare, 11*(2), 111-119.
- Bacanli, F., Eşici, H., & Özünlü, B. M. (2013). An examination of career decision-making difficulties according to several variables. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal, 5*(40), 198–211.
- Bacikova-Sleskova, M., van Dijk, J. P., Geckova, A. M., Nagyova, I., Salonna, F., Reijneveld, S. A., & Groothoff, J. W. (2007). The impact of unemployment on school

- leavers' perception of health. Mediating effect of financial situation and social contacts?. *International journal of public health*, 52(3), 180-187.
- Baltes, P. B., Reese, H. W., & Lipsitt, L. P. (1980). Life-span developmental psychology. *Annual review of psychology*, 31(1), 65-110.
- Barabasch, A., Merrill, B., & Zanazzi, S. (2015). Structural support, networking and individual survival: career changes in Italy and Spain. *British Journal of Guidance & Counselling*, 43(3), 323-336.
- Barnes, M. G., & Smith, T. G. (2009). Tobacco use as response to economic insecurity: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 9(1).
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Bartelink, V. H., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S. (2019). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian journal of public health*, 1-15.
- Bartley, M., & Plewis, I. (2002). Accumulated labour market disadvantage and limiting long-term illness: data from the 1971–1991 Office for National Statistics' Longitudinal Study. *International journal of epidemiology*, 31(2), 336-341.
- Behrens, M. (Eds.). (2007). *La transition de l'école à la vie active ou le constat d'une problématique majeure*, Neuchâtel: Institut de recherche et de documentation pédagogique.
- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2010). UK unemployment in the great recession. *National institute economic review*, 214(1), 3-25.

- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health, 35*, 229-253.
- Benzécri, J. P. (1973). *L'analyse des données* (Vol. 2, p. 1). Paris: Dunod.
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: il Mulino.
- Bertschy, K., Böni, E., & Meyer, T. (2007). *An der Zweiten Schwelle: junge Menschen im Übergang zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt*. Bern: Ergebnisübersicht des Jugendlängsschnitts.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 179-189.
- Beutler, L. E., Machado, P. P., & Neufeldt, S. A. (1994). Therapist variables. In A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.), *Handbook of psychotherapy and behavior change* (p. 229–269). New York: John Wiley & Sons.
- Biggart, A., & Walther, A. (2006). Coping with yo-yo transitions: young adults' struggle for support, between family and state in comparative perspective. In C. Leccardi, & E. Ruspini (Eds.), *A new youth? Young people, generations and family life* (pp. 41-62). Aldershot: Ashgate.
- Billari, F. C., & Liefbroer, A. C. (2010). Towards a new pattern of transition to adulthood?. *Advances in Life Course Research, 15*(2-3), 59-75.
- Bjarnason, T., & Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social Science & Medicine, 56*(5), 973-985.

- Blasi, S., & Hill, C. E. (2015). La Ricerca Qualitativa Consensuale come metodo di ricerca qualitativa per le scienze sociali, la psicologia e la psicoterapia: aspetti teorici e linee guida pratiche. *Psicoterapia Cognitiva e Comportamentale*, 21(1), 73-97.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., & Kozan, S. (2014). Education and work as human birthrights: Eradicating poverty through knowledge, innovation, and collaboration. In United Nations Development Program (Ed.), *Barriers to and opportunities for poverty reduction: Prospects for private sector led-interventions* (pp. 38–62). Istanbul, Turkey: UNDP Istanbul International Center for Private Sector in Development.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Blustein, D. L., Prezioso, M. S., & Schultheiss, D. P. (1995). Attachment theory and career development: Current status and future directions. *The Counseling Psychologist*, 23(3), 416-432.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 39-50.
- Boeri, T., & Galasso, V. (2007). *Contro i giovani: come l'Italia sta tradendo le nuove generazioni*. Milano: Mondadori.
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1975). *Introduction to qualitative research methods: A phenomenological approach to the social sciences*. New York: John Wiley & Sons.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of personality*, 17(1), 5-18.

- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: the honeymoon-hangover effect. *Journal of applied psychology, 90*(5), 882.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2016). Vocational psychology: Agency, equity, and well-being. *Annual Review of Psychology, 67*, 541-565.
- Brown, S. D., & Rector, C. C. (2008). Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision making. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 392-407). New York: Wiley.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N.E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp.740-766). New York: Wiley.
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of personality and social psychology, 65*(5), 1061-1070.
- Brydsten, A., Hammarström, A., Strandh, M., & Johansson, K. (2015). Youth unemployment and functional somatic symptoms in adulthood: results from the Northern Swedish cohort. *The European Journal of Public Health, 25*(5), 796-800.
- Burgess, S., Propper, C., Rees, H., & Shearer, A. (2003). The class of 1981: the effects of early career unemployment on subsequent unemployment experiences. *Labour Economics, 10*(3), 291-309.
- Bynner, J. (2005). Rethinking the youth phase of the life-course: The case for emerging adulthood?. *Journal of youth studies, 8*(4), 367-384.
- Bynner, J. (2012). Policy reflections guided by longitudinal study, youth training, social exclusion, and more recently NEET. *British Journal of Educational Studies, 60*(1), 39-52.

- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: the case of young people not in education, employment or training. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 289-309.
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modelling with AMOS* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Byrne, B. M., & Van de Vijver, F. J. (2010). Testing for measurement and structural equivalence in large-scale cross-cultural studies: Addressing the issue of nonequivalence. *International Journal of Testing, 10*(2), 107-132.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., ... Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 86-94.
- Callea, A. (2010). Validazione del questionario Precarietà di vita, *Giornale di Psicologia, 4*(3), 219-227.
- Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. (2016). Valutare la salute dei lavoratori a tempo determinato: validazione del Precariousness of Life Inventory (PLI-9) – versione breve. *Psicologia della Salute, 1*, 133-149.
- Carcillo, S., Fernandez, R., Konigs, S., & Minea, A. (2015). *NEET youth in the aftermath of the crisis: Challenges and policies*. Paris: OECD Publishing.
- Carelli, M. G., Wiberg, B., & Wiberg, M. (2011). Development and construct validation of the Swedish Zimbardo time perspective inventory. *European Journal of Psychological Assessment, 27*(4), 220-227.
- Carrà, E., Lanz, M., & Tagliabue, S. (2014). Transition to adulthood in Italy: An intergenerational perspective. *Journal of Comparative Family Studies, 45*(2), 235-248.

- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, *54*(3), 165-181.
- Catalano, R. (1991). The health effects of economic insecurity. *American Journal of Public Health*, *81*(9), 1148-1152.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, *1*(2), 245–276.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *89*, 130-139.
- Charles, S. T., & Carstensen, L. L. (2010). Social and emotional aging. *Annual review of psychology*, *61*, 383-409.
- Chatterjee, S. (2013). A conceptual framework examining the antecedents of career decisiveness using motivation systems theory. *Turkish Online Journal of Distance Education*, *4*(4), 196–209.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, *14*, 464–504.
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural equation modeling*, *9*(2), 233-255.
- Chittaro, L., & Vianello, A. (2013). Time perspective as a predictor of problematic Internet use: A study of Facebook users. *Personality and Individual Differences*, *55*(8), 989-993.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 90-97.
- Collins, W. A., & Laursen, B. (2004). Changing relationships, changing youth: Interpersonal contexts of adolescent development. *The Journal of Early Adolescence*, *24*(1), 55-62.

- Compton, W. M., Gfroerer, J., Conway, K. P., & Finger, M. S. (2014). Unemployment and substance outcomes in the United States 2002-2010. *Drug and alcohol dependence, 142*, 350-353.
- Corral-Verdugo, V., Fraijo-Sing, B., & Pinheiro, J. Q. (2006). Sustainable behavior and time perspective: present, past, and future orientations and their relationship with water conservation behavior. *Interamerican Journal of Psychology, 40*, 139-147.
- Costa, P.S., Santos, N.C., Cunha, P., Cotter, J., & Sousa, N. (2013). The use of multiple correspondence analysis to explore associations between categories of qualitative variables in healthy ageing. *Journal of Aging Research*.
- Côté, J. E. (1996). Sociological perspectives on identity formation: The culture-identity link and identity capital. *Journal of Adolescence, 19*, 419-430.
- Côté, J. E. (1997). An empirical test of the identity capital model. *Journal of Adolescence, 20*, 421-437.
- Côté, J. E. (2000). *Arrested adulthood: The changing maturity and identity*. New York: University Press.
- Côté, J. E., & Levine, C. G. (2002). *Identity Formation, Agency, and Culture: A Social Psychological Synthesis*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Creamer, E. G., & Laughlin, A. (2005). Self-authorship and women's career decision making. *Journal of College Student Development, 46*(1), 13-27.
- Creed, P. A., & Yin, W. O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*(1), 47-63.

- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of career development, 30*(4), 277-294.
- Creed, P., Prideaux, L. A., & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 67*(3), 397-412.
- Crocetti, E., & Meeus, W. (2015). The identity status: Strengths of a person-centered approach. In K.C. McLean & M. Syed (Eds.), *The Oxford handbook of identity development* (pp. 97–114). New York: Oxford University Press.
- Crocetti, E., & Palmonari, A. (2011). Le fasi adolescenziali e giovanili nello sviluppo individuale. In A. Palmonari (Ed.), *Psicologia dell'adolescenza* (pp. 53-66). Bologna: il Mulino.
- Crocetti, E., Rabaglietti, E., & Sica, L. S. (2012). Personal identity in Italy. *New Directions for Child and Adolescent Development, 138*, 87-102.
- Crocetti, E., Tagliabue, S., Sugimura, K., Nelson, L. J., Takahashi, A., Niwa, T., ... Jinno, M. (2015). Perceptions of emerging adulthood: A study with Italian and Japanese university students and young workers. *Emerging adulthood, 3*(4), 229-243.
- Crowe, L., & Butterworth, P. (2016). The role of financial hardship, mastery and social support in the association between employment status and depression: results from an Australian longitudinal cohort study. *BMJ open, 6*(5), 1-10.
- Cunningham, K. F., Zhang, J. W., & Howell, R. T. (2015). Time perspectives and subjective well-being: a dual-pathway framework. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time Perspective Theory; Review, Research and Application: Essays in Honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 403-415). Berlin: Springer.

- D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V., & Zimbardo, P. G. (2003). Testing Zimbardo's Stanford Time Perspective Inventory (STPI) – short form. An Italian study. *Time & Society, 12*, 333-347.
- Danaei, G., Vander Hoorn, S., Lopez, A. D., Murray, C. J., Ezzati, M., & Comparative Risk Assessment collaborating group Cancers (2005). Causes of cancer in the world: comparative risk assessment of nine behavioural and environmental risk factors. *The Lancet, 366*(9499), 1784-1793.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews, 10* (1), 25-51.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 199-207.
- Del Corno, F., & Rizzi, P. (2010). *La ricerca qualitativa in psicologia clinica. Teoria, pratica, vincoli metodologici*. Milano: Raffaello Cortina.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Denzin, N.K., & Lincoln, Y.S. (2000). Part III: Strategies of inquiry. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (2nd ed., pp. 366-378). Thousand Oaks CA: Sage.

- Di Fabio, A. D., & Palazzeschi, L. (2008). Emotional intelligence and self-efficacy in a sample of Italian high school teachers. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(3), 315-326.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81.
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Measuring adolescent life satisfaction: psychometric properties of the satisfaction with life scale in a sample of Italian adolescents and young adults. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(5), 501-506.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 21-34.
- Di Fabio, A., & Kenny, M.E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42(1), 48-59.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. *Frontiers in psychology*, 7, 503.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2009). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9(2), 135-146.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (Eds.). (2013). *CDDQ – Career Decision-making Difficulties Questionnaire*. Firenze, Italy: Giunti O. S.

- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment, 23*(2), 281-293.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin, 95*(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist, 55*(1), 34.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment, 49*, 71–75.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin, 125*(2), 276-302.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 109–119.
- Domagała-Zyśk, E. (2006). The significance of adolescents' relationships with significant others and school failure. *School Psychology International, 27*(2), 232-247.
- Donsì, L., Parola, A., & Giovinetti, M. (2018). Che cosa farò da grande?. Le aspirazioni lavorative dei bambini di scuola primaria. *Psicologia e Scuola, 1*, 27-31.
- Donsì, L., Parrello, S., & Castellaccio, G. (2002). Esperienze di autonomia e prospettiva temporale: una ricerca con studenti universitari meridionali. *Ricerche di Psicologia, 25*(2), 137-155.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 58-65.
- du Bois-Reymond, M., & Chisholm, L. (2006). Young Europeans in a changing world. *New directions for child and adolescent development, 2006*(113), 1-9.

- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. *Psychologica (Extra-Série)*, 549-557.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among Romanian students: the mediating role of career adaptability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 25-32.
- Edelbrock, C., & Achenbach, T. M. (1980). A typology of child behavior profile patterns: Distribution and correlates for disturbed children aged 6–16. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 8(4), 441-470.
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2011). *Statistik und Forschungsmethoden*. Weinheim: Beltz.
- Elder, S. (2015). *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?* Geneva: ILO Publishing.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social psychology*, 51(5), 1058.
- Epel, E. S., Bandura, A., & Zimbardo, P. G. (1999). Escaping homelessness: the influences of self-efficacy and time perspective on coping with homelessness. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 575-596.

- Eurofound (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat (2019). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. Retrieved from: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods, 4*(3), 272.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods, 41*(4), 1149-1160.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods, 39*(2), 175-191.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review, 13*(3), 499-531.
- Fend, H. (1991). *Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch- weltanschaulichen Bereichen* [Identity development in adolescence. Life plans, self-discovery, and appropriation of the world in the career, family, and politics domains]. Bern, Switzerland:

Huber.

Fergusson, D. M., Horwood, L. J., & Woodward, L. J. (2001). Unemployment and psychosocial adjustment in young adults: causation or selection?. *Social science & medicine*, *53*(3), 305-320.

Ferrari, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., Sgaramella, T. M., & Soresi, S. (2015). Career exploration and occupational knowledge in Italian children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *15*(2), 113-130.

Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 113-121.

Fouad, A. N., Cotter, W. E., Fitzpatrick, E. M., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and validation of the family influence scale. *Journal of Career Assessment*, *18*, 276–291.

Frank, L. K. (1939). Projective methods for the study of personality. *The Journal of psychology*, *8*(2), 389-413.

Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International review of industrial and organizational psychology*, *1*(1), 235-277.

Fuchs, V. R. (1982). Time preference and health: an exploratory study. In V. R. Fuchs (Ed.), *Economic aspects of health* (pp. 93-120). Chicago: The University of Chicago Press.

Fuqua, D. R., Newman, J. L., & Seaworth, T. B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, *35*(2), 154.

- Fusco, L., Parola, A., & Sica L. S. (2019). *From creativity to future: the role of career adaptability*. CEUR Workshop Proceeding.
- Galambos, N. L., Barker, E. T., & Krahn, H. J. (2006). Depression, self-esteem, and anger in emerging adulthood: seven-year trajectories. *Developmental psychology, 42*(2), 350.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High School Students' Career-Related Decision-Making Difficulties. *Journal of Counseling and Development, 79*, 331-340.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 510–526.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 56*(1), 99-113.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review, 142*(2), 113-145.
- Gifi, A. (1990). *Nonlinear multivariate analysis*. New York: Wiley.
- Glavin, K. (2015). Measuring and assessing career maturity and adaptability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. W. Bruce (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications*. (pp. 183-192). Washington, DC: American Psychological Association.
- Goodwin, J., & O'Connor, H. (2005). Exploring complex transitions: Looking back at the 'Golden Age' of from school to work. *Sociology, 39*(2), 201-220.
- Greenacre, M.J. (2007). *Correspondence Analysis in Practice* (2nd ed.). London: Chapman and Hall/CRC.
- Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *Economic Journal, 111*, 626–53.

- Grotevant, H. D., & Cooper, C. R. (1988). Role of family experience in career exploration: a life-span perspective. In P. B. Baltes, D. L. Featherman, & R. M. Lerner (Eds.), *Life-span development and behavior* (pp. 231-258). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Guan, Y. J., Deng, H., Sun, J. Q., Wang, Y. N., Cai, Z. J., Ye, L. H., . . . Li, Y. H. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 561-570.
- Guan, Y. J., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z. J., Zhou, X., Xu, J., . . . Ye, L. H. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 136-145.
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N., Xu, J., ... Zhang, J. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 46*(6), 856-872.
- Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S., & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: Self-efficacy, autonomy, and social support. *Journal of Career Assessment, 14*, 235–251.
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology, 50*(2), 165–177.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi [Self-construction]. *L'orientation scolaire et professionnelle, 33*(4), 499-533.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*(2), 111–124.

- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 251-258.
- Guichard, J. (2018). Final purposes for life-and-career design interventions in the anthropocene era. In V. Cohen Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe. Building Careers in Changing and Diverse Societies* (pp. 189-204). Cham: Springer.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Guichard, J., Pouyaud, J., De Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58.
- Guthrie, L. C., Butler, S. C., & Ward, M. M. (2009). Time perspective and socioeconomic status: A link to socioeconomic disparities in health?. *Social science & medicine*, 68(12), 2145-2151.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hagquist, C., & Starrin, B. (1996). Youth unemployment and mental health—gender differences and economic stress. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 5(4), 215-228.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2009). *Análise multivariada de dados [Multivariate data analysis]*. Porto Alegre RS: Bookman Editora.
- Hall, P. A., Fong, G. T., & Sansone, G. (2015). Time perspective as a predictor of healthy behaviors and disease-mediating states. In M. Stolarski, N. Fieulaine, & W. van Beek (Eds.), *Time Perspective Theory; Review, Research and Application* (pp. 339-352). Veenendaal: Springer.

- Hammarström, A. (1994). Health consequences of youth unemployment – review from a gender perspective. *Social Science and Medicine*, 38, 699-709.
- Hammarström, A., & Janlert, U. (2002). Early unemployment can contribute to adult health problems: results from a longitudinal study of school leavers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(8), 624-630.
- Hammer T. (1992). Unemployment and use of drug and alcohol among young people: A longitudinal study in the general population. *British Journal of Addiction*, 87, 1571-1581.
- Hamtiaux, A., Houssemand, C., & Vrignaud, P. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 130-141.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 61(2), 185-201.
- Hargrove, B. K., Inman, A. G., & Crane, R. L. (2005). Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31(4), 263-278.
- Harris, J. I., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A., & Lynch, J. L. (2001). The comparative contributions of congruence and social support in career outcomes. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 314-323.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
- Hartung, P. J., & Vess, L. (2016). Critical moments in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97, 31-39.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57(1), 63–74.

- Hartung, P.J. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal of Career Assessment, 19*, 296-305.
- Hartung, P.J. (2013). Career Construction Counseling. In A. Di Fabio, & J.G. Maree (Eds.), *Psychology of career counselling: New challenges for a new era* (pp. 15-28). New York: Nova Science.
- Heinz, W. R., & Marshall, V. W. (Eds.). (2003). *Social Dynamics of the Life Course. Transitions, Institutions, and Interrelations*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Henderson, J. L., Hawke, L. D., Chaim, G., & Network, N. Y. S. P. (2017). Not in employment, education or training: Mental health, substance use, and disengagement in a multi-sectoral sample of service-seeking Canadian youth. *Children and Youth Services Review, 75*, 138-145.
- Hendry, L. B., & Kloep, M. (2007). Conceptualizing emerging adulthood: Inspecting the emperor's new clothes?. *Child development perspectives, 1*(2), 74-79.
- Hendry, L. B., & Kloep, M. (2010). How universal is emerging adulthood? An empirical example. *Journal of youth studies, 13*(2), 169-179.
- Herbig, B., Dragano, N., & Angerer, P. (2013). Health in the long-term unemployed. *Deutsches Ärzteblatt International, 110*(23-24), 413.
- Hijazi, Y., Tatar, M., & Gati, I. (2004). Career decision-making difficulties among Israeli and Palestinian Arab high-school seniors. *Professional School Counseling, 8*(1), 64-72.
- Hill, C. E. (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. American Psychological Association.
- Hill, C. E., Knox, S., Thompson, B. J., Williams, E. N., Hess, S. A., & Ladany, N. (2005). Consensual qualitative research: An update. *Journal of counseling psychology, 52*(2), 196.

- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The counseling psychologist, 25*(4), 517-572.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 39-49.
- Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*(2), 95-110.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of vocational behavior, 88*, 220-229.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173-182.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology, 24*, 404-414.

- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale—China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 686-691.
- Iezzi, M., & Mastrobuoni, T. (2010). Gioventù sprecata. Perché in Italia si fatica a diventare grande. Bari: Editori Laterza.
- Istat (2016). *Aspetti della vita quotidiana 2016. Aspetti metodologici della ricerca*. Retrieved from: <http://www.istat.it/it/archivio/129956>
- Istat (2017). *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Retrieved from: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1&Lang=#p
- Istat (2018). *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Retrieved from: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1
- Istat (2019). *Rilevazione sulle forze di lavoro*. Retrieved from: http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_NEET1
- Ivanova, M. Y., Achenbach, T. M., Rescorla, L. A., Dumenci, L., Almqvist, F., Bilenberg, N., ... Erol, N. (2007). The generalizability of the Youth Self-Report syndrome structure in 23 societies. *Journal of Consulting and clinical Psychology, 75*(5), 729-738.
- Jackson, C. J., Furnham, A., & Lawty-Jones, M. (1999). Relationship between indecisiveness and neuroticism: the moderating effect of a tough-minded culture. *Personality and Individual Differences, 27*(4), 789-800.
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Freund, P. A. (2015). Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. *Journal of vocational behavior, 91*, 122-133.
- Jennings, L., & Skovholt, T. M. (1999). The cognitive, emotional, and relational characteristics of master therapists. *Journal of counseling psychology, 46*(1), 3-11.

- Jepsen, D. A., & Dilley, J. S. (1974). Vocational decision-making models: A review and comparative analysis. *Review of educational research, 44*(3), 331-349.
- Johnson, P., Buboltz, W. C., & Nichols, C. N. (1999). Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students. *Journal of Career Development, 26*(2), 137-146.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3-30.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 295-304.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development, 43*, 81–98.
- Joo, E. (2009). Counselors in South Korea: A qualitative study of senior professionals. *Journal of counseling & development, 87*(4), 466-475.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2015). *LISREL 9.20 for Windows*. Skokie, IL: Scientific Software International, Inc.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel psychology, 56*(2), 303-331.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151–188.
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living and thinking about it: Two perspectives on life. In F. A. Huppert, B. Kaverne, & N. Baylis (Eds.), *The science of well-being* (pp. 284–

- 304). London, UK: Oxford University Press.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American sociological review*, *65*, 256-278.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, *86*(5), 837-855.
- Kaplan, D. (2000). Structural equation modeling: Foundation and extensions. Thousand Oask, CA: Sage.
- Kasl, S. V., Rodriguez, E. & Lasch, K. E. (1998). The impact of unemployment on health and well-being. In B. P. Dohrenwend (Ed.), *Adversity, stress, and psychopathology* (pp. 111-131). Oxford, England: University Press.
- Katz, M. (1966). A model of guidance for career decision-making. *Vocational Guidance Quarterly*, *15*(1), 2-10.
- Keller, B. K., & Whiston, S. C. (2008). The role of parental influences on young adolescents' career development. *Journal of Career Assessment*, *16*(2), 198-217.
- Kelly, K. R., & Shin, Y. J. (2009). Relation of neuroticism and negative career thoughts and feelings to lack of information. *Journal of Career Assessment*, *17*(2), 201-213.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, *50*(2), 142.
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs?. Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and applied social psychology*, *21*(2), 149-164

- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex roles, 41*(3-4), 189-217.
- Khattab, N., & Fenton, S. (2009). What makes young adults happy? Employment and non-work as determinants of life satisfaction. *Sociology, 43*(1), 11-26.
- Kins, E., & Beyers, W. (2010). Failure to launch, failure to achieve criteria for adulthood?. *Journal of Adolescent Research, 25*(5), 743-777.
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R., & Lenz, J. (2004). Dysfunctional thinking and difficulties in career decision making. *Journal of Career Assessment, 12*, 213-331.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395-408.
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career adaptability and subjective well-being in unemployed emerging adults: A promising and cautionary tale. *Journal of Career Development, 42*(6), 463-477.
- Kotrlik, J. W., & Harrison, B. C. (1989). Career Decision Patterns of High School Seniors in Louisiana. *Journal of Vocational Education Research, 14*(2), 47-65.
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *The Career Development Quarterly, 45*(4), 341-350.
- Kraus W. (2007). The narrative negotiation of identity and belonging. In M. Bamberg (Ed.), *Narrative: State of the art* (pp. 123-132). Amsterdam and Philadelphia: John Benjamins.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences Of Individuals' fit At Work: A Meta-Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–Supervisor Fit. *Personnel psychology*, *58*(2), 281-342.
- Kroger, J. (2007). *Identity development: Adolescence through adulthood* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Krumboltz, J.D., & Chan, A. (2005). Professional issues in vocational psychology. In W. Walsh, & M.L. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 347–370). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lagabrielle, C. (2003). Cambiamenti identitari e formazione professionale continua. Effetti di tre tipi di determinanti. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, *4*, 39-50.
- Lamm, H., Schmidt, R. W., & Trommsdorff, G. (1976). Sex and social class as determinants of future orientation (time perspective) in adolescents. *Journal of Personality and Social Psychology*, *34*, 317–326.
- Larson, R. W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American psychologist*, *55*(1), 170.
- Larson, R. W. (2011). Positive development in a disorderly world. *Journal of Research on Adolescence*, *21*(2), 317-334.
- Lease, S. H. (2004). Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *Journal of Career Assessment*, *12*(3), 239-254.
- Leccardi, C. (2005). Facing uncertainty: temporality and biographies in the new century. *Young*, *13*(2), 123-146.
- Leccardi, C. (2006). Redefining the future: Youthful biographical constructions in the 21st century. *New Directions for Child and Adolescent Development*, *113*, 37-48.

- Leccardi, C. (2009). *Sociologie del tempo. Soggetti e tempo nella società dell'accelerazione*. Roma-Bari: Laterza.
- León, M., & Migliavacca, M. (2013). Italy and Spain: Still the case of familistic welfare models?. *Population Review*, 52(1).
- Leong, F. T., & Ott-Holland, C. (2014). Career adaptability: Theory and measurement. In D. Chan (Ed.), *Individual adaptability to changes at work: New directions in research* (pp. 95–114). New York, NY: Routledge.
- Lerner, J. V., Phelps, E., Forman, Y. E., & Bowers, E. P. (2009). Positive youth development. In R. M. Lerner & L. Steinberg (Eds.), *Individual bases of adolescent development* (pp.524-558). Hoboken, NJ: Wiley.
- Lerner, R. M. (1982). Children and adolescents as producers of their own development. *Developmental review*, 2(4), 342-370.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., & Benson, J. B. (2011). Positive youth development: Research and applications for promoting thriving in adolescence. *Advances in child development and behavior* (41), 1-17.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45.
- Lim, V. K., & Loo, G. L. (2003). Effects of parental job insecurity and parenting behaviors on youth's self-efficacy and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 86–98.
- Linting, M., Meulman, J. J., Groenen, P. J., & Van der Kooij, A. J. (2007b). Stability of nonlinear principal components analysis: An empirical study using the balanced bootstrap. *Psychological methods*, 12(3), 359-379.

- Linting, M., Meulman, J. J., Groenen, P. J., & van der Koojj, A. J. (2007a). Nonlinear principal components analysis: introduction and application. *Psychological methods, 12*(3), 336-358.
- Livi Bacci, M. (2008). *Avanti giovani, alla riscossa!*. Bologna: il Mulino.
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An investigation of big five personality traits and career decidedness among early and middle adolescents. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 25-39.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K. S., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to “Big Five” personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal, 33*(4), 646-646.
- Lowe, S. R., Dillon, C. O., Rhodes, J. E., & Zwiebach, L. (2013). Defining adult experiences: Perspectives of a diverse sample of young adults. *Journal of adolescent research, 28*(1), 31-68.
- Lucas, R.E., Clark, A.E., Georgellis, Y., & Diener E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological science, 15* (1), 8-13.
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Goossens, L., & Pollock, S. (2008). Employment, sense of coherence, and identity formation: Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of adolescent research, 23*(5), 566-591.
- Luyckx, K., Schwartz, S. J., Goossens, L., & Pollock, S. (2008). Employment, sense of coherence, and identity formation: Contextual and psychological processes on the pathway to sense of adulthood. *Journal of adolescent research, 23*(5), 566-591.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior, 83*, 437-449.

- Magnuson, C. S., & Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development, 27*(2), 89-101.
- Malmberg, L. E. (1996). How do Finnish students prepare for their future in three school types? The relation between content of plans, information gathering and self-evaluations. *British Journal of Educational Psychology, 66*(4), 457-469.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: The development of competence. *Journal of adolescence, 12*(3), 265-278.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2016). The parental career-related behaviors (PCB) questionnaire: Italian validation. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 23*, 347–363.
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2016b). The mediating impact of parental support on the relationship between personality and career indecision in adolescents. *Journal of Career Assessment, 25*(4), 601-615.
- Marcionetti, J., Calvo, S., & Casabianca, E. *A 20 anni in assistenza. I percorsi di vita dei giovani ticinesi a beneficio di aiuti sociali*. Locarno: SUPSI-DFA, Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi.
- Marcionetti, J., Zanolla, G., Casabianca, E., & Ragazzi, S. (2015). *Snodo: percorsi scolastici e professionali dalla Scuola media in poi*. Locarno: SUPSI-DFA, Centro innovazione e ricerca sui sistemi educativi.
- Maree, J. G. (2016). Career construction counseling with a mid-career Black man. *The Career Development Quarterly, 64*(1), 20-34.
- Maree, J. G. (2018). Promoting career development and life design in the early years of a person's life. *Early Child Development and Care, 188*(4), 425-436.

- Maree, J.G. (2015). Career construction counseling: A thematic analysis of outcomes for four clients. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 1–9.
- Markward, M., McMillan, L., & Markward, N. (2003). Social support among youth. *Children and Youth Services Review, 25*(7), 571-587.
- Martincin, K. M., & Stead, G. B. (2015). Five-factor model and difficulties in career decision making: a meta-analysis. *Journal of Career Assessment, 23*(1), 3-19.
- Masdonati, J. (2019). Alla ricerca di un lavoro dignitoso: L'influenza dei sistemi educativi sulla qualità della transizione formazione-impiego. In L. Castelli, J. Marcionetti, A. Plata, & A. Ambrosetti (Eds.), *Well-being in Education Systems* (pp. 9-12). Bern: Hogrefe.
- Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life design, young adults and the school-to-work transition. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of the life design paradigm: From practice to theory, from theory to practice* (pp. 117–133). Boston, MA: Hogrefe.
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 110*, 12-27.
- Mau, W. C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment, 9*(4), 353-364.
- Mau, W. C. (2004). Cultural dimensions of career decision-making difficulties. *The Career Development Quarterly, 53*(1), 67–77.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior, 71*(2), 247-264.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological bulletin, 120*(3), 323-337.

- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of applied psychology, 90*(1), 53-76.
- McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F. S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale-Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 81-91.
- McLeod, J. (1996). Qualitative approaches to research in counselling and psychotherapy: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling, 24*(3), 309-316.
- McMahon, M. L., & Watson, M. B. (2008). Systemic influences on career development: Assisting clients to tell their career stories. *The Career Development Quarterly, 56*(3), 280-288.
- Medsker, G. J., Williams, L. J., & Holahan, P. J. (1994). A review of current practices for evaluating causal models in organizational behavior and human resources management research. *Journal of management, 20*(2), 439-464.
- Meredith, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis, and factorial invariance. *Psychometrika, 58*, 525-543.
- Meredith, W., & Teresi, J. A. (2006). An essay on measurement and factorial invariance. *Medical Care, 44*, 69-77.
- Metheny, J., & Mcwhirter, E. H. (2013). Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment, 21*(3), 378-394.
- Meyer, B. W., & Winer, J. L. (1993). The career decision scale and neuroticism. *Journal of Career Assessment, 1*(2), 171-180.

- Middleton, E. B., & Loughead, T. A. (1993). Parental influence on career development: An integrative framework for adolescent career counseling. *Journal of career development, 19*(3), 161-173.
- Millsap, R. E. (2011). *Statistical approaches to measurement invariance*. New York: Routledge.
- Morgan, T., & Ness, D. (2003). Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian Journal of Career Development, 2*(1), 33-39.
- Morrison, G. M., Laughlin, J., San Miguel, S., Smith, D. C., & Widaman, K. (1997). Sources of support for school-related issues; Choices of Hispanic adolescents varying in migrant status. *Journal of Youth and Adolescence, 26*(2), 233-252.
- Morrison, R.F., & Hall, D.T. (2002). Career adaptability. In D.T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 205-233). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mortimer, J. T., Zimmer-Gembeck, M. J., Holmes, M., & Shanahan, M. J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior, 61*(3), 439-465.
- Mota, J. C. D., Vasconcelos, A. G. G., & Assis, S. G. D. (2008). Correspondence analysis: a method for classifying similar patterns of violence against women. *Cadernos de Saúde Pública, 24*, 1397-1406.
- Mroz, T. A., & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources, 41*(2), 259-293.
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and organizational Psychology, 72*(1), 83-99.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science, 6*(1), 10-19.

- Nabi, G. R. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International journal of manpower*, 22(5), 457-474.
- Nam, J.R., & Kim, S.U. (2013). *A study on youth NEET and labor market outcomes in Korea*. Sejong: Korea Labor Institute.
- Nardi, B., Arimatea, E., Giunto, P., Lucarelli, C., Nocella, S., & Bellantuono, C. (2013). Not Employed in Education or Training (NEET) adolescents with unlawful behaviour: an observational study. *Journal of Psychopathology*, 19, 42-48.
- Negru-Subtirica, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131-142.
- Neice, D. E., & Bradley, R. W. (1979). Relationship of age, sex, and educational groups to career decisiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 14(3), 271-278.
- Nelson, L. J., & Barry, C. M. (2005). Distinguishing features of emerging adulthood: The role of self-classification as an adult. *Journal of adolescent research*, 20(2), 242-262.
- Neuenschwander, M. P. (2008). Elternunterstützung im Berufswahlprozess [Parental support in the career choice process]. In D. Läge & A. Hirschi (Eds.), *Berufliche Übergänge: Psychologische Grundlagen der Berufs, Studien und Laufbahnberatung* (pp. 135–154). Zürich, Switzerland: LIT-Verlag.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Nilsson, J. E., Flores, L. Y., Berkel, L. V., Schale, C. L., Linnemeyer, R. M., & Summer, I. (2007). International career articles: A content analysis of four journals across 34 years. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 602–613.

- Noh, H., & Lee, B. J. (2017). Risk factors of NEET (Not in Employment, Education or Training) in South Korea: an empirical study using panel data. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 27(1), 28-38.
- Nota, L. (2019). Traiettorie per progettare il futuro in modo inclusivo e sostenibile. In L. Castelli, J. Marcionetti, A. Plata, & A. Ambrosetti (Eds.), *Well-being in Education Systems* (pp. 13-15). Bern: Hogrefe.
- Nota, L., Ferrari, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2007). Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *Journal of career assessment*, 15(2), 181-193.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Soresi, S. (2019). Life Design and career construction in children. In J.A. Ferreira, M. Reitzle, & E. Santos (Eds.), *Career development in context. Festschrift for Fred Vondracek* (pp. 161-194). Coimbra: Coimbra University Press.
- Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of adolescence*, 35(6), 1557-1569.
- Nuttin, J. (1980). *Motivation et perspectives d'avenir* (Vol. 14). Louvain: Presses universitaires de Louvain.
- Nygren, K., Gong, W., & Hammarström, A. (2015). Is hypertension in adult age related to unemployment at a young age?. Results from the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian journal of public health*, 43(1), 52-58.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.

- O'Brien, K. M., Friedman, S. M., Tipton, L. C., & Linn, S. G. (2000). Attachment, separation, and women's vocational development: A longitudinal analysis. *Journal of Counseling Psychology, 47*(3), 301-315.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior, 77*(1), 63-72.
- Omodei, M. M., & Wearing, A. J. (1990). Need satisfaction and involvement in personal projects: Toward an integrative model of subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(4), 762-769.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior, 85*(1), 13-17.
- Osborne, D., & Weiner, B. (2015). A latent profile analysis of attributions for poverty: Identifying response patterns underlying people's willingness to help the poor. *Personality and Individual Differences, 85*, 149-154.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational behavior, 55*(1), 147-154.
- Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment, 6*(3), 347-364.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development, 27*, 111-118.
- Overton, W. F. (2010). Life-span development: Concepts and issues. In W. F. Overton & R. M. Lerner (Eds.), *The handbook of life-span development, Vol.1 Cognition, biology, and methods* (pp. 1-29). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Paa, H. K., & Mcwhirter, E. H. (2000). Perceived influences on high school students' current career expectations. *The Career Development Quarterly, 49*(1), 29-44.

- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and Five-Factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences, 45*, 811–815.
- Paolicchi, P. (1976). *Esperienza del tempo e realtà sociale*. Pisa: Tecnico Scientifica.
- Parkin, D. M., Boyd, L., & Walker, L. C. (2011). 16. The fraction of cancer attributable to lifestyle and environmental factors in the UK in 2010. *British journal of cancer, 105*(2), 77-81.
- Parola, A., & Donsì, L. (2018). Sospesi nel tempo. Inattività e malessere percepito in giovani adulti NEET. *Psicologia della Salute, 3*, 44-73.
- Parola, A., & Donsì, L. (2019). Time Perspective and Employment Status: NEET Categories as Negative Predictor of Future. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology, 7*(3).
- Parola, A., & Palumbo, F. (2019). Profile pattern of Italians NEET by nonlinear PCA. In M. Carpita & L. Fabbris (Eds.), *Statistics for Health and Well-being* (pp. 173-176). Padova: Cooperativa Librai Editrice.
- Parola, A., Marcionetti, J., & Donsì, L. (2019). Not in Education, Employment or Training: transizione all'età adulta, pianificazione del futuro e ricadute sulla salute nel contesto italiano. In L. Castelli, J. Marcionetti, A. Plata, A. Ambrosetti (Eds.), *Well-being in Education System* (pp. 71-75). Berna: Hogrefe.
- Patel, S. G., Salahuddin, N. M., & O'Brien, K. M. (2008). Career decision-making self-efficacy of Vietnamese adolescents: The role of acculturation, social support, socioeconomic status, and racism. *Journal of Career Development, 34*(3), 218-240.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly, 49*(4), 336–351.

- Patton, W., & McMahon, M. (2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling, 28*(2), 153-166.
- Paul, K.I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior, 74* (3), 264-282.
- Pečjak, S., & Košir, K. (2007). Personality, motivational factors and difficulties in career decision-making in secondary school students. *Psihologijske teme, 16*(1), 141-158.
- Penick, N. I., & Jepsen, D. A. (1992). Family functioning and adolescent career development. *The career development quarterly, 40*(3), 208-222.
- Perdrix, S., Stauffer, S., Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 565-578.
- Petry, N. M., Bickel, W. K., & Arnett, M. (1998). Shortened time horizons and insensitivity to future consequences in heroin addicts. *Addiction, 93*(5), 729-738.
- Pirani, E., & Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine, 124*, 121-131.
- Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 320-346.
- Piumatti, G., Pipitone, L., Di Vita, A. M., Latina, D., & Rabaglietti, E. (2014). Transition to adulthood across Italy: A comparison between Northern and Southern Italian young adults. *Journal of Adult Development, 21*(1), 1-12.
- Pope, M. (2015). Career intervention: From the industrial age to the digital age. In P. Hartung, M. L. Savickas, & Walsh, W. B. (Eds.), *APA handbook of career intervention*,

- Vol.1 Foundation* (pp 3-19). Washington, D.C.: American Psychology Association.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 748-753.
- Porfeli, E. J., Hartung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children's vocational development: a research rationale. *The Career Development Quarterly, 57*(1), 25-37.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence, 34*(5), 853-871.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 692-697.
- Powell, D. F., & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly, 47*(2), 145-158.
- Power, E., Clarke, M., Kelleher, I., Coughlan, H., Lynch, F., Connor, D., ... & Cannon, M. (2015). The association between economic inactivity and mental health among young people: a longitudinal study of young adults who are not in employment, education or training. *Irish journal of psychological medicine, 32*(1), 155-160.
- Quinlan, M. (2015). *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*. Geneva: ILO.
- Quintini, G., & Martin, S. (2006). Starting well or losing their way? The position of youth in the labour market in Oecd countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No.39. Paris: OECD Publishing. Reifman, Arnett e Colwell, 2007

- Reitzle, M. (2006). The connections between adulthood transitions and the self-perception of being adult in the changing contexts of East and West Germany. *European Psychologist, 11*(1), 25-38.
- Ricci Bitti, P. E., & Zambianchi, M. (2011). Benessere sociale e prospettive temporale in età anziana. *Ricerche di Psicologia, 2*(2), 221-241.
- Ricci Bitti, P. E., Rossi, V., & Sarchielli, G. (1985). *Vivere e progettare il tempo*. Milano: Franco Angeli.
- Richardson, M. S., Constantine, K., & Washburn, M. (2005). New directions for theory development in vocational psychology. In W. B. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 63-96). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Robins, L. N., & Rutter, M. (Eds.). (1990). *Straight and devious pathways from childhood to adulthood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rossier, J. (2015). Adaptability and life designing. In Nota, L., Rossier, J. (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153–168). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J.-P. (2012). Career Adapt- Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 734–743.
- Rothspan, S., & Read, S. J. (1996). Present versus future time perspective and HIV risk among heterosexual college students. *Health Psychology, 15*(2), 131.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34.

- Rumbaut, R. G. (2005). Turning points in the transition to adulthood: Determinants of educational attainment, incarceration, and early childbearing among children of immigrants. *Ethnic and racial studies*, 28(6), 1041-1086.
- Russell, A., & Saebel, J. (1997). Mother–son, mother–daughter, father–son, and father–daughter: Are they distinct relationships?. *Developmental Review*, 17(2), 111-147.
- Ryan, N. E., Solberg, V. S., & Brown, S. D. (1996). Family dysfunction, parental attachment, and career search self-efficacy among community college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 84.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of vocational behavior*, 71(3), 340-358.
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16(4), 403-424.
- Santilli, S., Di Maggio, I., Marcionetti, J., & Grossen, S. (2018). Life Designing and Positive Youth Development. In V. Cohen-Scali, J. Rossier, & L. Nota (Eds.), *New perspectives on career counseling and guidance in Europe* (pp. 39-51). Cham: Springer.
- Santilli, S., Ginerva, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Design my future: An instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 1-15.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2019). ‘The Good Actions’: a kindergarten children intervention to promote social behavior and an inclusive friendship. In L. Castelli, J. Marcionetti, A. Plata, A. Ambrosetti (Eds.), *Well-being in Education System* (pp. 209-213). Berna: Hogrefe.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., & Nota, L. (2019). Developing and Promoting Inclusion from Kindergarten to University. In K. Scorgie, C. Forling (Eds.), *Promoting*

- Social Inclusion: Co-Creating Environments that Foster Equity and Belonging* (pp. 55-69). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development, 44*(1), 62–76.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 67–74.
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika, 66*(4), 507-514.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*, 247–259.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45*(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2007). Internationalisation of Counseling Psychology: Constructing Cross-National Consensus and Collaboration. *Applied Psychology, 56*(1), 182-188.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 179-181.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.147-183). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Rootstown, OH: Author.

- Savickas, M. L. (2016). Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 97*, 84-89.
- Savickas, M. L., & Baker, D. B. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W. B. Walsh & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 27-62). Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 661-673.
- Savickas, M. L., & Spokane, A. R. (1999). *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239-250.
- Savickas, M.L. (2005). Career construction theory and practice. In Lent R.W. and Brown S.D., editors, *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, pp. 42-70.
- Savickas, M.L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development, 90* (1), 13-19.
- Scabini, E., & Rossi, G. (eds.) (2006). *Le parole della famiglia*. Milano: Vita e Pensiero.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology, 86*(1), 162.

- Schulenberg, J. E., Bryant, A. L., & O'Malley, P. M. (2004). Taking hold of some kind of life: How developmental tasks relate to trajectories of well-being during the transition to adulthood. *Development and psychopathology*, *16*(4), 1119-1140.
- Schultheiss, O. C. (2008). Implicit motives. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 603–633). New York: The Guilford Press.
- Schwartz, S. J., Côté, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individualization process. *Youth & Society*, *37*(2), 201-229.
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., & Vignoles, V. L. (Eds.). (2011). *Handbook of identity theory and research*. New York: Springer Science & Business Media.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., & Stride, C. B. (2017). Does job insecurity threaten who you are?. Introducing a social identity perspective to explain well-being and performance consequences of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, *38*(6), 856-875.
- Settersten Jr, R. A., Furstenberg, F. F., & Rumbaut, R. G. (Eds.). (2008). *On the frontier of adulthood: Theory, research, and public policy*. Chicago: University of Chicago Press.
- Shafer, A. B. (2000). Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. *Personality and Individual Differences*, *28*(1), 93-109.
- Shanahan, M. J. (2000). Pathways to adulthood in changing societies: Variability and mechanisms in life course perspective. *Annual review of sociology*, *26*(1), 667-692.
- Shulman, S., & Seiffge-Krenke, I. (1997). *Adolescence and society. Fathers and adolescents: Developmental and clinical perspectives*. Florence, KY, US: Taylor & Frances.

- Sica, L. S., Aleni Sestito, L., Syed, M., & McLean, K. (2018). I became adult when... Pathways of identity resolution and adulthood transition in Italian freshmen's narratives. *Identity, 18*(3), 159-177.
- Sica, L. S., Crocetti, E., Ragozini, G., Aleni Sestito, L., & Serafini, T. (2016). Future-oriented or present-focused? The role of social support and identity styles on 'futuring' in Italian late adolescents and emerging adults. *Journal of Youth Studies, 19*(2), 183-203.
- Sica, S. L., & Aleni Sestito, L. (2016). Tra distress e agentività: il difficile percorso di consolidamento identitario nelle narrazioni di giovani adulti inoccupati o precari. *Psicologia della Salute, 1*, 111-131.
- Singh-Manoux, A., & Marmot, M. (2005). Role of socialization in explaining social inequalities in health. *Social Science & Medicine, 60*, 2129–2133.
- Skorikov, V. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 8-24.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, & V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 693-714). Springer, New York, NY.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 705-711.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate behavioral research, 25*(2), 173-180.
- Steinmetz, H., Schmidt, P., Tina-Booh, A., Wieczorek, S., & Schwartz, S. H. (2009). Testing measurement invariance using multigroup CFA: Differences between educational groups in human values measurement. *Quality & Quantity, 43*(4), 599-616.

- Stewart, C.H., Berry, P., Przulj, D., & Treanor C. (2017). Cancer-related health behaviours of young people not in education, employment or training ('NEET'): a cross-sectional study. *BMC Cancer*, *17* (1), 165-181.
- Stolarski, M., Matthews, G., Postek, S., Zimbardo, P. G., & Bitner, J. (2014). How we feel is a matter of time: Relationships between time perspectives and mood. *Journal of Happiness Studies*, *15*(4), 809-827.
- Strandh, M., Winefield, A., Nilsson, K., & Hammarström, A. (2014). Unemployment and mental health scarring during the life course. *The European Journal of Public Health*, *24*(3), 440-445.
- Strauser, D.R., Lustig, D.C., & Çiftçi A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology*, *142* (1), 21-35.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, *9*, 194-201.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 20-27.
- Tagliabue, S., Crocetti, E., & Lanz, M. (2016). Emerging adulthood features and criteria for adulthood: Variable-and person-centered approaches. *Journal of Youth Studies*, *19*(3), 374-388.
- Tagliabue, S., Lanz, M., & Beyers, W. (2014). The transition to adulthood around the Mediterranean: Contributions of the special issue. *Journal of adolescence*, *37*(8), 1405-1408.

- Tanner, J. L., & Arnett, J. J. (2009). The new life stage between adolescence and young adulthood. In A. Furlong (Ed.), *Handbook of Youth and Young Adulthood. New Perspectives and Agendas* (pp. 39-45). Abingdon, Oxon: Routledge.
- Tatar, M. (1998). Extent and source of parents' school-related information. *The Journal of Educational Research, 92*(2), 101-106.
- Taylor, K. M. (1982). An investigation of vocational indecision in college students: Correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior, 21*, 471-476.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale-Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680-685.
- Thompson, M. (2015). Poverty: third wave behavioral approaches. *Current Opinion in Psychology, 2*, 102-106.
- Tien, H. S. (2001). Career decision-making difficulties perceived by college students in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology and Counseling, 33*, 87-98.
- Tien, H. S. (2005). The validation of career-decision making difficulties in a Chinese culture. *Journal of Career Assessment, 13*, 114-127.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 403-412.
- Tracey, T. J., Lent, R. W., Brown, S. D., Soresi, S., & Nota, L. (2006). Adherence to RIASEC structure in relation to career exploration and parenting style: Longitudinal and idiographic considerations. *Journal of Vocational Behavior, 69*(2), 248-261.
- Trommsdorff, G., Lamm, H., & Schmidt, R. W. (1979). A longitudinal study of adolescents' future orientation (time perspective). *Journal of youth and adolescence, 8*(2), 131-147.

- Tubman, J.G., & Lerner, R.M. (1994). Affective experiences of parents and their children from adolescence to young adulthood: Stability of affective experiences. *Journal of Adolescence, 17*(1), 81-98.
- Tucker, C. J., Barber, B. L., & Eccles, J. S. (2001). Advice about life plans from mothers, fathers, and siblings in always-married and divorced families during late adolescence. *Journal of Youth and Adolescence, 30*(6), 729-747.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika, 38*(1), 1-10.
- Turan, E., Çelik, E., & Turan, M. E. (2014). Perceived social support as predictors of adolescents' career exploration. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 119-124.
- Tynkkynen, L., Nurmi, J. E., & Salmela-Aro, K. (2010). Career goal-related social ties during two educational transitions: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 448-457.
- van der Noordt, M., IJzelenberg, H., Droomers, M., & Proper, K. I. (2014). Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occupational and Environmental Medicine, 71*(10), 730-736.
- van Vianen, A. E., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly, 57*(4), 298-309.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 716-724.

- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the measurement invariance literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational research methods*, 3(1), 4-70.
- Varnum, M. E., & Kwon, J. Y. (2016). The Ecology of Withdrawal. Commentary: The NEET and Hikikomori spectrum: Assessing the risks and consequences of becoming culturally marginalized. *Frontiers in psychology*, 7, 764.
- Venuleo, C., Mossi, P., & Marinaci, T. (2017). Meaning and risk. The role of subjective cultures in the evaluation of hazardous behaviours. *Psicologia della salute*, 1, 48-75.
- Vicario, G. (1973). *Tempo psicologico ed eventi*. Firenze: Giunti
- Vignoli, E., Croity-Belz, S., Chapeland, V., de Fillipis, A., & Garcia, M. (2005). Career exploration in adolescents: The role of anxiety, attachment, and parenting style. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 153-168.
- Virtanen, P., Hammarström, A., & Janlert, U. (2016). Children of boom and recession and the scars to the mental health—a comparative study on the long term effects of youth unemployment. *International Journal for Equity in Health*, 15(14).
- Virtanen, P., Hammarström, A., & Janlert, U. (2016). Children of boom and recession and the scars to the mental health—a comparative study on the long term effects of youth unemployment. *International journal for equity in health*, 15(1), 14.
- Vondracek, F. W., Ford, D. H., & Porfeli, E. J. (2014). A living systems theory of vocational behavior and development. In F. W Vondracek, D. H. Ford, & E. J. Porfeli (Eds.), *A living systems theory of vocational behavior and development* (pp. 55-80). Rotterdam: SensePublishers.
- Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *Young*, 14(2), 119-139.

- Walther, A., & Pohl, A. (2005). *Thematic study on policy measures concerning disadvantaged youth*. European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Tübingen: Institute for Regional Innovation and Social Research.
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social support, social comparison, and career adaptability: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4), 649-659.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1994). A longitudinal study of career decidedness among white South African high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 45(3), 261-269.
- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The influences of the family of origin on career development: A review and analysis. *The counseling psychologist*, 32(4), 493-568.
- Whiston, S. C., & Sexton, T. L. (1998). A review of school counseling outcome research: Implications for practice. *Journal of Counseling & Development*, 76(4), 412-426.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329-338.
- Williamson, H. (2010). Delivering a 'NEET' solution: an essay on an apparently intractable problem. In S. Upton (Ed.), *Engaging Wales' disengaged youth* (pp. 7-20). Cardiff: Institute of Welsh Affairs.

- Wills, T. A., Sandy, J. M., & Yaeger, A. M. (2001). Time perspective and early-onset substance use: A model based on stress-coping theory. *Psychology of addictive behaviors, 15*(2), 118.
- Winefield, A. H. (1995). Unemployment: Its psychological costs. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 169-212). Chichester, UK: Wiley.
- Youniss, J., & Smollar, J. (1985). *Adolescent Relations with Mothers, Fathers, and Friends*. Chicago: University of Chicago Press.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188-198.
- Zacher, H., & Griffin, B. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging and Retirement, 1*(2), 227-236.
- Zaleski, Z. (1996). Future anxiety: Concept, measurement, and preliminary research. *Personality and individual differences, 21*(2), 165-174.
- Zaleski, Z., Sobol-Kwapinska, M., Przepiorka, A., & Meisner, M. (2019). Development and validation of the Dark Future scale. *Time & Society, 28*(1), 107-123.
- Zambianchi, M., Ricci Bitti, P. E., & Gremigni, P. (2010). Time perspective, personal agenda, and adoption of risk behaviours in adolescence. *Psicologia clinica dello sviluppo, 14*(2), 397-414.
- Zhang, J. W., & Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits?. *Personality and individual differences, 50*(8), 1261-1266.

- Zhang, J. W., Howell, R. T., & Stolarski, M. (2013). Comparing three methods to measure a balanced time perspective: The relationship between a balanced time perspective and subjective well-being. *Journal of Happiness studies*, *14*(1), 169-184.
- Zhao, X., Lim, V. K., & Teo, T. S. (2012). The long arm of job insecurity: Its impact on career-specific parenting behaviors and youths' career self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 619-628.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, *94*, 124-130.
- Zimbardo, P. & Boyd, J. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. New York: Free Press.
- Zimbardo, P., & Boyd, J. (1999). Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1271-88.
- Zimbardo, P., Sword, R., & Sword, R. (2012). *The time cure: Overcoming PTSD with the new psychology of time perspective therapy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zupančič, M., Komidar, L., & Levpušček, M. P. (2014). Individuation in Slovene emerging adults: Its associations with demographics, transitional markers, achieved criteria for adulthood, and life satisfaction. *Journal of adolescence*, *37*(8), 1421-1433.