



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Gruppo a orientamento Psicodinamico e Consulenza alla Carriera: un'esplorazione del protocollo PICS in un Focus Group con studentesse di Psicologia Clinica

Facoltà di Medicina e Psicologia
Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute
Corso di laurea in Psicologia Clinica

Micol Nutta
Matricola 1903700

Relatrice
Viviana Langher

Correlatrice
Claudia Chiarolanza

A.A. 2023-2024

INDICE

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO 1	3
La condizione lavorativa dei giovani: una panoramica generale	3
1.1 Nella mente dei giovani disoccupati	14
1.2 Le diverse rappresentazioni dei giovani	20
1.3 L'occupazione femminile	24
CAPITOLO 2:	34
Metodi e strumenti per l'analisi dei dati	34
2.1 Fondamenti teorici.....	34
2.2 Obiettivi e metodi	40
2.2.1 Il protocollo del PICS.....	41
2.2.2 Analisi emozionale del testo (AET)	54
CAPITOLO 3:	58
Risultati e discussione	58
3.1 Interpretazione dei cluster	58
3.2 Analisi e interpretazione dei fattori	64
CAPITOLO 4:	71
Restituzione	71
4.1 L'auto-committenza come agente di cambiamento positivo.....	73
4.2 Progettazione del "WELCOME GIRLS DAY"	76
4.3 Misure di sostegno all'imprenditoria femminile	85
CONCLUSIONI	89
BIBLIOGRAFIA	93

INTRODUZIONE

La presente tesi si propone di analizzare una condizione particolarmente problematica per i giovani, ovvero il mercato del lavoro. Si tratta di un tema molto delicato, con cui i giovani si confrontano continuamente, e per il quale esistono numerosi dati empirici che attribuiscono le difficoltà alla limitata esperienza lavorativa, alla precarietà dei posti di lavoro o ad altri numerosi fattori, tra cui il cosiddetto “effetto scoraggiamento”, che si verifica nel caso in cui lo stato di disoccupazione persista per un periodo di tempo prolungato. Inoltre la preoccupazione per questo fenomeno non riguarda solo i giovani in generale, ma colpisce in modo particolare le donne, le quali spesso si trovano ad affrontare numerosi ostacoli nel mondo del lavoro, con conseguenze anche in altre sfere della loro vita, come la maternità. Tra questi ostacoli emergono sicuramente gli stereotipi di genere, come quello per cui le donne scelgono in maniera automatica o quasi meccanica di dedicarsi solo ed esclusivamente al nucleo familiare, le disuguaglianze nella valutazione delle prestazioni, la mancanza di supporto nel trovare un equilibrio tra lavoro e famiglia e infine anche le molestie che spesso esse subiscono. Ad oggi esistono numerosi approcci psicodinamici alla carriera, ma il contributo più rilevante e significativo proviene dall’interazione tra la teoria della mente bi-logica di Matte Blanco e la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein. A partire da queste teorizzazioni, la presente ricerca si pone l’obiettivo di esplorare, attraverso un lavoro di gruppo, un protocollo specifico chiamato PICS (Psychodynamic Intervention of Career Strategies), rivolto a giovani studentesse donne. Tale protocollo di intervento mira a potenziare le risorse necessarie per affrontare al meglio le dinamiche e le sfide del futuro lavorativo. Il PICS consente lo sviluppo di

alcune metodologie molto utili per promuovere l'empowerment femminile, la motivazione allo sviluppo di competenze emotive e relazionali legate al lavoro ma anche, per superare la convinzione, spesso inconscia, che le donne debbano scegliere tra l'essere madri o dedicarsi a un avanzamento di carriera; è importante trovare la giusta chiave per fare in modo che i due elementi possano coesistere tra loro.

Il tema centrale di questo lavoro è quindi quello della carriera, assieme alle sue molteplici sfaccettature, spesso di natura inconscia. Nel primo capitolo saranno presentati dati approfonditi sulla condizione lavorativa dei giovani, accompagnati dalle rispettive rappresentazioni mentali percepite dalla società e dall'analisi dei loro stati mentali. Particolare attenzione sarà inoltre riservata alla situazione occupazionale delle giovani donne, per evidenziare le peculiarità e le sfide specifiche che caratterizzano la loro esperienza nel mercato del lavoro.

Il secondo capitolo si concentrerà sull'esplorazione del protocollo di intervento PICS, applicato a un gruppo di studentesse donne iscritte al primo anno del corso magistrale di Psicologia Clinica della Sapienza di Roma. Il medesimo capitolo include inoltre la spiegazione della metodologia dell'analisi emozionale del testo, eseguita attraverso i resoconti redatti dalle partecipanti al gruppo durante le cinque sessioni, con un focus sull'interpretazione dei cluster e sull'analisi fattoriale.

Nel terzo capitolo verranno presentati proprio i risultati dell'analisi emozionale e fattoriale con una relativa discussione su di essi. Inoltre, il quarto capitolo si concentrerà sull'elaborazione di un progetto di restituzione che avverrà nel corso di una giornata e che sarà articolato in maniera dettagliata per ospitare sole donne. Infine, nell'ultima parte della tesi verranno esposte le conclusioni dell'intera ricerca.

CAPITOLO 1

La condizione lavorativa dei giovani: una panoramica generale

I giovani e il loro futuro rappresentano una delle chiavi, se non la chiave, per lo sviluppo e la crescita della società; nonostante questo, essi, come anche le donne, sono raffigurati come la componente più debole e penalizzata dalla struttura sociale. Questa penalizzazione appare ancora più grave soprattutto perché le dinamiche che vanno a determinarsi agiscono in maniera decisiva sui processi di costruzione dell'identità e sulla propensione a investire e progettare sul futuro. Una caratteristica delle giovani generazioni attuali è che si trovano molto spesso in una condizione in cui l'orizzonte temporale appare molto incerto, quasi bloccato. In tutto questo, la crisi economico finanziaria del 2008 prima, e la pandemia da Covid-19 poi, hanno ulteriormente destabilizzato dinamiche già sofferenti, corrodendo progressivamente garanzie e sicurezze, con un conseguente ampliamento della disuguaglianza (Migliavacca, 2023).

Uno degli effetti più evidenti della crisi economica è l'aumento del tasso di disoccupazione nei Paesi membri dell'Unione Europea. Nello specifico i dati dimostrano che, a partire dal 2007, il tasso di disoccupazione è notevolmente aumentato rispetto agli altri anni (Boeri e Ji-meno, 2016). Questa problematica ha causato molti danni all'intera società per almeno due motivi: in primo luogo, rappresenta un costo fiscale per la collettività che deve finanziare i cosiddetti sussidi di disoccupazione e, in secondo luogo, a lungo termine contribuisce sicuramente alla creazione di squilibri della finanza pubblica e al peggioramento del rapporto debito/PIL. Altre conseguenze negative si verificano se la disoccupazione persiste per un

periodo di tempo prolungato così da comportare la perdita del capitale umano, una minore occupabilità, dei livelli più bassi di guadagni attesi in futuro (Arulampalam et al., 2000), un aumento dei tassi di criminalità ed infine, ma di grandissima importanza, si possono evidenziare effetti disastrosi sul benessere fisico e psicologico degli individui (Choundry et al., 2012a, 2012b; O'Higgins, 1997; Benach et al., 2014). Alcune ricerche (Brada et al., 2014; Marelli e Signorelli, 2017; Cirillo et al., 2019) hanno indicato che la distribuzione degli effetti della crisi economica tra le diverse categorie di lavoratori non può essere considerata omogenea, poiché in molti Paesi Europei il mercato del lavoro presenta una forte segmentazione (Eichhorst et al., 2017) che comporta frequenti conflitti tra le varie classi di lavoratori. Questa segmentazione può assumere forme diverse, come ad esempio quella che contraddistingue lavoratori giovani e adulti o ancora quella relativa alla discriminazione di genere molto comune in diversi settori. In particolare i giovani, rispetto ai lavoratori adulti, si trovano frequentemente a sperimentare livelli inferiori di protezione occupazionale, spesso manifestati attraverso la prevalenza di contratti di lavoro temporanei che vengono loro proposti; tutta questa situazione è aggravata ancora di più dall'iniziale inesperienza che naturalmente contraddistingue la maggior parte dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro. È importante quindi, delineare le differenze esistenti nella letteratura rispetto alla disoccupazione giovanile e quella adulta; tali caratteristiche distintive riguardano il fatto che innanzitutto la disoccupazione giovanile, essendo più sensibile agli effetti dei cicli economici ¹, è sempre più alta di quella degli adulti in tutto il mondo (Demidova et al., 2015; Choundry et al., 2012a, 2012b). In secondo luogo, a causa della limitata esperienza lavorativa, della

¹ Un ciclo economico è lo stato generale dell'economia che attraversa quattro fasi: ripresa, espansione o boom economico, recessione e depressione.

precarità dei posti di lavoro e del basso costo/opportunità per le imprese, i giovani sono i primi ad essere licenziati in caso di recessione² (Caroleo e Pastore, 2007; O'Higgins). La terza caratteristica concerne invece la situazione per la quale lo stato di disoccupazione tra i giovani persista per un lungo periodo di tempo, producendo il cosiddetto "effetto scoraggiamento" (Liotti, 2019) che si esplicita attraverso la difficoltà nel trovare un lavoro; questo può indurre un meccanismo attraverso il quale l'individuo, adottando una visione globale e sintetica, limita i suoi tentativi di cercare attivamente un'occupazione. Questa condizione genera il recente fenomeno dei NEET.³ La percentuale di giovani nella popolazione che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione, il cosiddetto "tasso di NEET", è una misura relativamente nuova che si sta affermando nella politica e nei media. Questa percentuale sta aumentando sempre di più per i maschi dal 13,1% nel 2019 al 15,3% nel 2020 e per le donne dal 30,3% nel 2019 al 31,1% nel 2020 (ILO, 2020). Un dato importante da evidenziare è che nei Paesi in via di sviluppo, la concentrazione dei NEET è più bassa; ciò potrebbe essere attribuibile al fatto che le giovani generazioni, adottando una simbolizzazione affettiva⁴ condivisa del lavoro come bene prezioso a cui non rinunciare per nessun motivo, visto l'alto tasso di povertà presente, sono spinte ad accettare qualsiasi tipologia di occupazione anche non sicura e poco remunerativa nel settore informale (ILO, 2017). Per queste categorie di giovani, la letteratura evidenzia una serie di interventi mirati che possono contribuire significativamente al miglioramento della loro condizione. Tra questi, la presenza di un

²La recessione si verifica nel caso in cui si assiste ad un calo significativo della produzione economica di uno Stato che dura per mesi o anni.

³ NEET: Not in education, employment or training.

⁴ Il concetto di simbolizzazione affettiva è stato elaborato da Freud (1900) e sviluppato da Fornari (1975) e Matte Blanco (1981) e mette in evidenza il ruolo della componente emozionale-inconscia della rappresentazione della realtà, quale fattore motivante l'agire umano.

consulente di orientamento (CEDEFOP, 2010) risulta cruciale, in quanto può svolgere il ruolo di guida e supporto nello sviluppo personale e professionale. Inoltre, si sottolinea l'importanza di interventi specifici volti ad incrementare l'autostima (LGA, 2009), considerata un fattore determinante per il benessere psicologico. È altresì fondamentale promuovere l'integrazione di questi giovani in programmi di volontariato e in esperienze lavorative (Grist et al., 2011), che favoriscano non solo l'acquisizione di competenze, ma anche un più profondo senso di appartenenza e realizzazione personale.

Lo stesso studioso Verick (2009) sostiene che durante le situazioni di crisi, i giovani lavoratori sono i primi a perdere il lavoro secondo il principio "last in-first out", cioè l'ultimo ad entrare è anche il primo ad uscire.

Dati molto indicativi rispetto a questa problematica sono quelli offerti da AlmaLaurea che nel 2023 ha condotto un'indagine sulla condizione occupazionale dei laureati di primo e secondo livello, cioè studenti che hanno frequentato magistrali biennali e magistrali a ciclo unico. Le differenze tra le due categorie di laureati riguardano in particolare: il genere, la ripartizione geografica di residenza ma anche, naturalmente, il percorso di studio concluso. Rispetto a quest'ultimo, i più favoriti sono i laureati del gruppo informatica e tecnologia, così come quelli di ingegneria industriale e dell'informazione, del gruppo medico-sanitario e farmaceutico e di architettura e ingegneria civile; a questi, inoltre, si aggiungono i gruppi scientifico, agrario-forestale e veterinario, economico nonché educazione e formazione (AlmaLaurea, 2023). Meno favoriti, invece, sono i laureati dei gruppi disciplinari psicologico, arte e design, letterario-umanistico, così come giuridico. Inoltre si osserva che, le lauree di secondo livello mostrano maggiori opportunità di occupazione a un anno dal titolo: rispetto ai

laureati di primo livello, quelli di secondo livello risultano avere il 39,5% in più di probabilità di essere occupati (Almalaurea, 2023). Tale risultato deve essere però interpretato con estrema cautela, dal momento che vengono confrontate popolazioni profondamente diverse, sia in termini di percorso formativo intrapreso sia in termini di prospettive professionali e di studio (Almalaurea, 2023). L'analisi di genere mostra la migliore collocazione degli uomini (11,7% di probabilità in più di essere occupati rispetto alle donne); questo conferma le marcate differenze di genere in termini occupazionali, e non solo, che vedono gli uomini più avvantaggiati rispetto alle donne. Anche le differenze territoriali, in termini di ripartizione geografica di residenza e di studio, si confermano significative. Nel dettaglio, quanti risiedono al Nord presentano una maggiore probabilità di essere occupati (+32,1%) e un guadagno mensile in media di 101 euro netti in più rispetto a quanti risiedono nel Mezzogiorno. Ma è soprattutto tra i laureati che lavorano all'estero che il vantaggio retributivo si accentua sensibilmente (si tratta di oltre 600 euro netti mensili in più rispetto a chi lavora nel Mezzogiorno) (Almalaurea, 2023). Proprio rispetto a questi dati, tra le giovani generazioni, sorge frequentemente la questione della scelta tra il permanere nella propria città natale o trasferirsi altrove per ragioni professionali o accademiche. In un mondo sempre più globalizzato, la migrazione è divenuta estremamente frequente e guidata dall'aspirazione a migliorare la propria posizione nella società (Faggian et al., 2017b). In particolare, attingendo alle conoscenze scientifiche esistenti sull'argomento, è possibile identificare alcuni fattori personali chiave che influenzano i processi di migrazione (Faggian et al., 2017b). Tra i fattori di rilievo si annovera il livello di istruzione, poiché è ben documentato che un grado elevato di istruzione amplifica la propensione degli individui a emigrare

(Haapanen & Böckerman, 2017; Venhorst et al., 2010). I giovani altamente qualificati sono anche più inclini a trasferirsi più volte nel corso della loro vita (Faggian & McCann, 2009; Faggian et al., 2017a). Un ulteriore fattore che modula la predisposizione alla migrazione è rappresentato dall'età; i giovani tendono a manifestare una maggiore propensione alla mobilità rispetto alle controparti più anziane (Faggian et al., 2007). Inoltre, si ritiene che il genere eserciti un'influenza significativa sul comportamento migratorio, con numerosi studi (Dixon, 2003; Robinson, 1993) che hanno rilevato una maggiore mobilità tra gli uomini rispetto alle donne. Infatti per le donne, la migrazione potrebbe essere un modo per compensare parzialmente le discriminazioni di genere sul mercato del lavoro e per ottenere una miglior retribuzione.

Nel contesto della teoria della collusione⁵, il concetto di "restare" è spesso plasmato dalla percezione condivisa all'interno di un determinato gruppo sociale, dove esso viene interpretato come un atto di rinuncia o di stagnazione. Questo atteggiamento riflette una dinamica collettiva in cui la scelta di non migrare viene svalutata e considerata negativamente, mentre l'aspirazione a partire è vista favorevolmente come una manifestazione del desiderio di evoluzione personale e di miglioramento (Nugin, 2014; Tucker et al., 2013). È stato inoltre riconosciuto che, nella determinazione della scelta di migrare o di rimanere, rivestono un ruolo cruciale non solo i fattori economici (Rérat, 2014), ma anche gli aspetti relazionali e familiari, che influenzano significativamente la decisione riguardante lo spostamento anche post-laurea (Bjerke & Mellander, 2017). Inoltre, il legame emotivo e

⁵ La collusione (Carli 1990, 1995) è un meccanismo condiviso che si basa sulla simbolizzazione affettiva di un contesto da parte degli individui che ne fanno parte.

l'attaccamento al luogo di residenza contribuiscono in modo sostanziale alla scelta consapevole di rimanere o meno (Stockdale et al., 2018).

Rivolgendo nuovamente l'attenzione sui dati Almalaurea, è possibile notare come a tre anni dalla laurea, il tasso di disoccupazione si colloca su livelli inferiori rispetto al tasso a un anno dalla laurea ed è del 5,4% per i laureati di primo livello e del 5,5% per quelli di secondo livello. Rispetto all'indagine del 2021, tali valori risultano in calo di 1,7 e 0,9 punti percentuali, rispettivamente (Almalaurea, 2023). I livelli di disoccupazione, a cinque anni dal conseguimento del titolo, si attestano al 3,6% tra i laureati di primo livello e al 4,2% tra quelli di secondo livello, in calo rispetto all'indagine del 2021 di 1,7 e 0,4 punti percentuali, rispettivamente (Almalaurea, 2023).

Le forme di lavoro prevalenti tra i laureati occupati a un anno dal titolo, sono i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato (31,9% tra gli occupati di primo livello e 23,2% tra quelli di secondo livello), i contratti a tempo determinato (31,1% e 25,1%, rispettivamente) e i contratti formativi (18,1% e 27,7%, rispettivamente) (Almalaurea, 2023). Svolge invece un'attività in proprio il 10,4% degli occupati di primo livello e l'8,2% degli occupati di secondo livello. Il lavoro non regolamentato riguarda l'1,4% dei laureati di primo e l'1,1% dei laureati di secondo livello (Almalaurea, 2023). A tre anni dal conseguimento del titolo i contratti alle dipendenze a tempo indeterminato riguardano il 53,6% dei laureati di primo livello e il 37,8% dei laureati di secondo livello. Ancora a tre anni dalla laurea, sono diffusi i contratti alle dipendenze a tempo determinato (19,0% tra i laureati di primo livello e 20,9% tra quelli di secondo livello) e i contratti formativi (10,6% e 16,8%, rispettivamente). Svolge invece un'attività in proprio l'8,4% dei laureati di primo livello e il 12,9% dei laureati di secondo livello. Tra i laureati del 2017, a cinque anni dal conseguimento del titolo, la quota di chi

è assunto con un contratto a tempo indeterminato supera la metà degli occupati e raggiunge il 68,2% tra i laureati di primo livello e il 51,1% tra quelli di secondo livello (Almalaurea, 2023). È assunto con un contratto a tempo determinato il 13,1% dei laureati di primo livello e il 16,6% di quelli di secondo livello, mentre i contratti formativi coinvolgono rispettivamente il 3,9% e il 7,8% degli occupati. Le attività in proprio riguardano invece il 7,9% degli occupati di primo livello e il 16,7% di quelli di secondo livello (Almalaurea, 2023). Rispetto alla rilevazione del 2021 si registra un aumento del lavoro alle dipendenze a tempo indeterminato, soprattutto per i laureati di primo livello (+3,4 punti percentuali; +0,5 per quelli di secondo livello) (Almalaurea, 2023). I contratti a tempo determinato registrano una contrazione per i laureati di primo livello (-1,0 punti), mentre risultano in aumento per quelli di secondo livello (+1,3 punti) (Almalaurea, 2023). Infine, il lavoro in proprio risulta in diminuzione sia tra i laureati di primo livello sia tra quelli di secondo livello (-1,4 punti percentuali per entrambi i collettivi). Per quanto riguarda invece la retribuzione, nel 2022, a un anno dal titolo, la retribuzione mensile netta è in media pari a 1.332 euro per i laureati di primo livello e a 1.366 euro per i laureati di secondo livello mentre a tre anni dalla laurea la retribuzione mensile netta raggiunge i 1.535 euro per i laureati di primo livello e i 1.544 euro per i laureati di secondo livello (Almalaurea, 2023). A cinque anni dal conseguimento del titolo la retribuzione mensile netta è pari a 1.635 euro per i laureati di primo livello e a 1.697 euro per quelli di secondo livello. Anche a cinque anni dalla laurea si osserva una riduzione delle retribuzioni reali rispetto all'analoga rilevazione del 2021: -2,4% per i laureati di primo livello e -3,3% per quelli di secondo livello (Almalaurea, 2023).

Tutte queste circostanze sono influenzate e determinate anche dalla capacità di un individuo di adattarsi alle condizioni mutevoli dell'ambiente di lavoro che gli consentono di prevedere l'avanzamento nello sviluppo di carriera. Questa meta-competenza, che facilita l'acquisizione di altre competenze più specifiche (Briscoe e Hall, 1999), prende il nome di "adattabilità" (O'Connell et al., 2008; Morrison e Hall, 2002). Tale concetto è stato sviluppato attraverso la teoria della costruzione della carriera (Savickas, 2002, 2005), la quale propone che lo sviluppo e la regolazione della carriera coinvolgano il bisogno di adattarsi continuamente all'ambiente sociale per raggiungere l'integrazione persona-ambiente e il successo soggettivo e oggettivo. Inoltre la teoria sottolinea il ruolo cruciale dei valori personali, poiché gli individui devono comprendere, valutare e descrivere sé stessi prima di impegnarsi pienamente nello sviluppo della propria carriera.

Seguendo la teoria di Bandura (1986) sull'autoefficacia percepita⁶, diversi studi hanno dimostrato che l'autoefficacia lavorativa e la ricerca di autoefficacia sono in grado di predire l'adattabilità alla carriera; questo vista la loro associazione con il raggiungimento delle opzioni di carriera desiderate, con le preferenze educative e con i risultati accademici e lavorativi (Coetzee e Harry, 2014; Hirschi, 2009). L'autoefficacia infatti, è considerata una componente cruciale per il successo nella transizione dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, in quanto influenza direttamente la capacità di un individuo di pianificare e perseguire obiettivi professionali.

Un altro autore importante che ha dato un notevole contributo rispetto a questi temi è Clarence McClelland. In generale, la sua teoria indica che le

⁶ L'autoefficacia percepita è la convinzione di avere la capacità di organizzare ed eseguire le sequenze di azioni necessarie per riprodurre determinati risultati.

prestazioni dell'individuo sono il risultato di quattro tipi di bisogni (affiliazione, realizzazione/successo, potere e autonomia) che possono essere appresi o acquisiti socialmente nel corso delle esperienze di vita. Ogni individuo ha una maggiore propensione per uno specifico aspetto tra i quattro, cioè quello che meglio si adatta alla personalità e alle esperienze del professionista (McClelland, 1972). Per McClelland, tutte le motivazioni si basano sulle emozioni e consistono specificamente in un'aspettativa di cambiamento della condizione affettiva (Perilla, 1998). La teoria formulata da McClelland (1972) descrive l'unicità dei bisogni di ogni individuo, dimostrando che l'individualità delle persone fa sì che ognuna di esse abbia una diversa percezione della realtà e, quindi, abbia necessità di soddisfare bisogni emotivi diversi (Kolb; Rubin e Mcytire, 1978). McClelland ha riconosciuto che gli individui classificano i bisogni, come accennato prima, in quattro diversi modi: il bisogno di affiliazione, di realizzazione, di potere e di autonomia. Sebbene tutti e quattro i bisogni o motivazioni siano in qualche modo presenti negli individui, il grado e la misura con cui vengono considerati prioritari è diversa (Lloyd, 2019).

L'affiliazione è una spinta a stabilire, mantenere o ripristinare una relazione affettiva positiva (McClelland, 1961); essa consente relazioni più forti, sostegno reciproco, apertura e innovazione (Fisher et al., 2005; Millon e Lerner, 2003), a volte riducendo l'orientamento alla performance o agli atteggiamenti di responsabilità sul lavoro (Guillén Ramo, 2009; Hartnell et al., 2011). L'affiliazione come motivazione simbolica del lavoro si riferisce a una rappresentazione affettiva del contesto come accettante e che si fa carico della persona, garantendo un ambiente sicuro in cui la dimensione prevalente è quella relazionale (Fregonese, Caputo e Langher, 2019). Secondo Jaepil (2006), l'individuo con questo bisogno cerca di trasmettere

un'immagine buona e positiva di sé stesso agli altri, per costruire partnership e sentirsi meglio posizionato o adatto all'organizzazione in cui è inserito.

Il bisogno di realizzazione è una spinta a padroneggiare sfide complesse, a trovare soluzioni, superare gli obiettivi e soddisfare alti standard di qualità o successo (McClelland e Boyatzis, 1982). È spesso associato a livelli di produttività più alti in contesti organizzativi (Goldman et al., 2006; Simosi e Xenikou, 2010), all'attitudine imprenditoriale (Prenestini e Lega, 2013) e all'adattabilità alla carriera (Guo et al., 2014). La realizzazione come motivazione simbolica del lavoro si riferisce a una rappresentazione affettiva del contesto come generativo e che garantisce la possibilità di raggiungere obiettivi produttivi (Fregonese, Caputo e Langher, 2019).

La motivazione al potere dirige l'attenzione e l'interesse dell'individuo verso tutto ciò che può conferirgli uno status e una posizione di rilievo rispetto agli altri. Questa motivazione è specifica degli individui che vogliono appropriarsi di una certa autorità; essere visti con valore e ammirazione dagli altri; influenzare gli individui in modo che la propria opinione sia notata e tenuta in debito conto; ispirare tutti coloro con cui si lavora (McClelland, 1972). Queste persone guardano ai fatti dell'organizzazione con una prospettiva sicuramente più competitiva rispetto agli altri. Il potere come motivazione simbolica al lavoro si riferisce a una rappresentazione affettiva del contesto come prestigioso e che ha influenza sull'ambiente, garantendo potere, dominio e autorità (Fregonese, Caputo e Langher, 2019).

Infine, il bisogno di autonomia consente all'individuo di ricevere la spinta necessaria a garantire l'autosviluppo, l'autodeterminazione e la libertà dal controllo degli altri. In studi passati (Lammers et al., 2016) l'autonomia è

stata esplorata e definita come una forma particolare e sostanzialmente diversa di potere: “il potere di esseri liberi dall’influenza degli altri”. L’autonomia come motivazione simbolica del lavoro si riferisce a una rappresentazione affettiva del contesto come una resistenza alle influenze avversarie esterne e al controllo sulle decisioni (Fregonese, Caputo e Langher, 2019).

Secondo McClelland (1972), un individuo che non è in grado di esporre e comprendere i suoi veri bisogni nella sfera professionale può essere destinato al fallimento finanziario, all'esaurimento emotivo o alla compromissione delle sue capacità produttive. Rispetto a questo, vari studi mostrano come le motivazioni simboliche di realizzazione, autonomia e potere correlano con l’adattabilità alla carriera (Cakmak-Otluoglu, 2012). Tuttavia, l’affiliazione non ha ancora mostrato alcuna associazione con l’adattabilità, probabilmente perché la scala di adattamento alla carriera si concentra più sui risultati professionali che sulla componente relazionale del lavoro (Savickas e Porfeli, 2012).

1.1 Nella mente dei giovani disoccupati

Capire come i giovani affrontano il cambiamento e guardano al futuro a partire da percezioni, significati ed atteggiamenti connessi al lavoro, e al loro modo di porsi rispetto al lavoro stesso, diventa fondamentale non solo per comprendere il presente ma per capire come le trasformazioni in atto tracciano le linee del futuro. Seppur con andamenti e accenti differenti, il lavoro rappresenta per i giovani, un insieme di fattori materiali e simbolici; è infatti sia uno strumento diretto a procurare reddito, ma anche un “luogo” di impegno personale e una modalità di autorealizzazione dove

riconoscersi e riconoscere la società a cui si appartiene. Indipendentemente dall'età e dalla condizione lavorativa, per i giovani, la sicurezza economica, garantita dal lavoro, è una chiave determinante per poter accedere al futuro e transitare verso l'indipendenza. Il reddito è anche fondamentale per poter accedere a tutti quei consumi diventati in molti casi essenziali, anche se non necessari, in quanto chiavi per poter essere riconosciuti e riconoscersi all'interno delle cerchie sociali.

Alla centralità della dimensione economica si associa poi la possibilità, offerta dal lavoro, di rendersi autonomi e poter costruire una famiglia. Solo successivamente l'individuo si preoccupa della soddisfazione personale e della sua autorealizzazione; questo accade perché la preoccupazione per uno stipendio adeguato e di buon livello, rispetto alle necessità di spesa e di consumo, supera spesso il desiderio di poter avere un lavoro che consenta di realizzarsi. Quello che oggi i giovani sembrerebbero cercare, è prima di tutto un lavoro che consenta loro di guadagnare "abbastanza", quello che loro considerano sufficiente per vivere il presente e progettare un proprio futuro (Migliavacca, Bonanomi, Rosina 2018). Il tema della realizzazione nel lavoro arriva solo in seguito, insieme al desiderio di una stabilità contrattuale che invece appare come un'opzione non più fondamentale e che consolida ulteriormente il senso di insicurezza e instabilità. Per questa ragione è importante che il tema della qualità del lavoro non venga messo da parte ma che al contrario possa esserne riconosciuto il suo valore. Tra le varie prospettive psicodinamiche in ambito lavorativo, la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein (Klein, 1935), sembra essere uno degli approcci più fruttuosi per cogliere le determinanti inconsce della scelta vocazionale (Malach-Pines & Yafe-Yanai, 1999), della motivazione al lavoro (Solem, 2016) e delle dinamiche organizzative. Infatti,

secondo questa teoria, il lavoro può essere visto come un oggetto simbolico buono⁷ in quanto il rapporto con esso assicura alla nostra vitalità un posto nel mondo interpsichico (Fregonese, Caputo & Langher, 2018; Levine, 2010). L'introyezione di un oggetto buono stabile è infatti cruciale per la vitalità dell'Io e per la capacità di autodeterminazione e adattamento all'ambiente. Proprio grazie a queste teorizzazioni, è stata proposta una concettualizzazione psicodinamica dell'adattamento alla carriera (Caputo et al., 2018) che, in accordo con la teoria delle relazioni oggettuali della Klein, si basa su quattro dimensioni: la vera riparazione, la riparazione maniacale, la mania e l'invidia. La vera riparazione si basa su una modalità depressiva che implica la capacità di tollerare i sensi di colpa e di assumersi le proprie responsabilità per gli errori commessi; essa permette la conservazione del Sé ed è associata nell'ambito della carriera a migliori prestazioni e ad una maggior soddisfazione lavorativa, in quanto aumenta la persistenza sul lavoro (Klein, 1929). La Klein parla invece di riparazione maniacale per riferirsi ad una modalità basata su forme magiche e immediate di restaurazione volte a confermare l'onnipotenza dell'Io assumendo quindi, un aspetto narcisistico. Nell'ambito lavorativo la riparazione maniacale è associata ad una sopravvalutazione delle proprie capacità, a una definizione di obiettivi espansivi e idealizzati e a una riduzione della capacità di problem solving. In questo caso i fallimenti e le perdite non vengono sofferti e per questo, spesso, chi utilizza questa modalità, viene considerato non empatico (Klein, 1929). Un altro concetto importante è quello di mania che descrive un funzionamento regressivo messo in atto quando l'Io perde fiducia nel potere della sua capacità di riparazione; è

⁷ Per "oggetto buono" si intende una rappresentazione di Sé che si costruisce progressivamente attraverso interazioni sociali piacevoli ed esperienze di vita positive. Questo fa sì che gli individui si sentano sicuri, capaci di fare bene e di affrontare efficacemente ostacoli e difficoltà.

infatti una strategia liquidatoria e di evitamento che prevede l'uso di meccanismi difensivi come la scissione e la negazione per sfuggire ad eventuali sentimenti depressivi (Klein, 1929).

Infine, l'invidia è un sentimento di rabbia verso l'altro e verso qualcosa di desiderabile; spesso è anche accompagnata dall'impulso dell'individuo di rovinare o portare via ciò che egli desidera. Essa comporta una svalutazione delle opportunità di carriera, una mancanza di attività riparative e un pensiero negativo generalizzato sui propri obiettivi di carriera (Klein, 1957). Tutte queste nozioni possono essere ascritte a due importanti posizioni kleiniane: la posizione schizo-paranoide e la posizione depressiva. La prima si riferisce ad un insieme di ansie, difese e relazioni oggettuali interne e esterne che la Klein considera caratteristiche dei primi mesi di vita di un bambino e che continuano in misura maggiore o minore fino all'età adulta. La caratteristica principale di questa posizione è la scissione del Sé e dell'oggetto in buono e cattivo, ma sono presenti anche onnipotenza e idealizzazione attraverso le quali le brutte esperienze sono negate in modo onnipotente e le buone esperienze sono invece idealizzate e esagerate (Klein, 1948). Nella posizione depressiva è presente l'ansia come in quella schizo-paranoide, anche se qui essa è rivolta anche verso l'oggetto; si riferisce all'esperienza, in qualsiasi fase della vita, di colpa e dolore per attacchi di odio e per lo stato danneggiato di oggetti esterni ed interni (Klein, 1948).

Quest'ultimo meccanismo psicologico può essere paragonato alla condizione emotiva delle nuove generazioni, che si trovano oggi a fronteggiare un mercato del lavoro in profonda trasformazione. Le sfide imposte dall'invecchiamento della popolazione, dall'immigrazione e dall'innovazione tecnologica, insieme alla crisi economica e alla pandemia,

hanno infatti generato un sentimento diffuso di ansia e incertezza, simile a quello descritto nella posizione depressiva, amplificato dalla precarietà lavorativa e dalla mancanza di opportunità lavorative. In entrambi i casi, si osserva una tensione tra l'esperienza interna di fragilità e colpa e le difficoltà esterne, che acquiscono la percezione di un futuro incerto e minaccioso. In questo momento di forte incertezza, come afferma Migliavacca (2023), i giovani hanno bisogno di essere supportati da scelte forti che li mettano in primo piano.

Una delle correnti di ricerca su cui nell'ultimo decennio ci si focalizza molto, è quella dell'associazione tra la disoccupazione e i disturbi mentali nella giovane popolazione; questo soprattutto da quando la crisi finanziaria mondiale ha iniziato a manifestare la sua influenza sulla società. L'aumento dell'incidenza delle malattie mentali tra i giovani disoccupati sembra essere una tendenza comune a tutti i Paesi Europei e questo è stato confermato anche da altri studi che hanno sottolineato un'importante associazione tra disoccupazione e disturbi dell'umore, in particolare depressione e ansia. Tutti gli studi fatti hanno però raccolto dati da Paesi diversi, rendendoli così difficilmente confrontabili tra loro, dal momento che ogni Paese ha un proprio sistema di welfare.⁸

La disoccupazione quindi, ha degli effetti importanti sulla salute degli individui. Infatti, come identificato dalla letteratura, è una delle principali fonti di stress e uno degli eventi di vita discreti e oggettivi che richiedono un adattamento sociale e psicologico da parte dell'individuo (Wheaton, B.; Montazer, 2009). La disoccupazione comporta inevitabilmente una serie di perdite, tra cui quelle dei legami sociali e della stabilità economica, che

⁸ Il welfare include tutte quelle azioni, beni e servizi che vengono attivati per promuovere il benessere delle persone.

possono essere di per sé stressanti. I costi psicologici della disoccupazione sono rappresentati dalla potenziale perdita del senso della propria vita, dalla compromissione dell'identità personale e dalla perdita dell'autostima che solitamente deriva anche dal rendimento nel proprio lavoro. Tuttavia, l'entità dell'impatto della disoccupazione sul disagio psicologico di una persona, potrebbe dipendere anche da fattori di stress contestuali che si verificano ai macrolivelli della realtà sociale in cui l'individuo è inserito. Alcuni tipi specifici di macrolivelli di stress cronici ben documentati sono individuabili nella recessione, nella crisi economica e nell'alto tasso di disoccupazione (Helliwell, Huang, 2014); lo scenario preciso che si è verificato in seguito alla pandemia COVID-19. Sperimentare la disoccupazione nel contesto di un macroevento come questo, associato a ulteriori fattori di stress contestuali come una grave crisi economica, mina il possibile ruolo moderatore delle risorse psicologiche. In altre parole, le risorse personali, che di norma possono servire a moderare l'effetto negativo della disoccupazione sul disagio psicologico, non sono sufficienti per affrontare lo stress associato a quella che si prevede sarà una disoccupazione di lunga durata. I risultati di Wade-Bohleber insieme ai suoi colleghi, ottenuti mediante una serie di ricerche relative ad adolescenti e giovani adulti, indicano che mentre gli individui occupati sono in grado di utilizzare le risorse personali per alleviare lo stress, i disoccupati hanno bisogno di un supporto esterno per affrontarlo.

Diversi studi recenti condotti nel contesto italiano mostrano che la maggior parte dei giovani dopo la scuola attraversa periodi di forte instabilità e incertezza (Pastore, 2019; Piumatti, 2020). L'incertezza infatti, insieme alla paura della precarietà, porterebbero i giovani a prolungare il percorso scolastico posticipando la transizione al mondo del lavoro. Allo stesso

tempo però, la precarietà del mercato del lavoro che i giovani italiani sperimentano, costringendoli a ridurre le aspirazioni e gli obiettivi, comporta una mancanza di orientamento al futuro (Parola & Donsì, 2019) e una perdita di speranza verso di esso (Santilli et al., 2017). Quindi la paura, l'insicurezza e l'ansia sembrano sostituire le esperienze di fiducia, sicurezza e speranza (Zambianchi & Ricci, 2011). I processi cognitivi ed emotivi negativi superano quelli positivi e la paura diventa più forte della speranza. Quindi, possedere un orientamento positivo al futuro è necessario per l'individuo in quanto è connesso al suo stesso sviluppo (Nurmi, 2005) ed è anche un fattore protettivo per la salute mentale (Kooij et al., 2018). Infatti, attraverso l'orientamento al futuro, i giovani adulti perseguono i loro obiettivi, anticipano le conseguenze delle loro azioni e diventano consapevoli che il loro percorso costituisce la base per la costruzione del loro futuro (Ferrari et al., 2010; Laghi et al., 2009).

L'impatto che la disoccupazione ha sui giovani è anche strettamente legato al concetto di "investimento affettivo", cioè ad un processo di dotazione di qualità gratificanti e significanti attribuite al contesto di lavoro che lo rendono emotivamente investito o percepito come soddisfacente e degno di essere conservato, accreditato, impegnato o, se mancante, disinvestito e interrotto (Voronov e Vince, 2012).

1.2 Le diverse rappresentazioni dei giovani

Nel corso della storia, la visione dei giovani è cambiata notevolmente e rapidamente. In un famoso saggio del 1980 Alessandro Cavalli, professore di sociologia, sostenne come si sia passati a una concezione della gioventù da "processo" a "condizione". Quando si discute della gioventù come

processo, si fa riferimento a una fase specifica del ciclo di vita, caratterizzata da una durata determinata e scandita da transizioni ben definite, che culmina nell'assunzione del ruolo adulto, sia in ambito privato che pubblico. In ambito privato, le transizioni includono, ad esempio, il distacco dalla dimora genitoriale e la costituzione di una nuova unità familiare in un contesto abitativo autonomo. In ambito pubblico, le tappe principali comprendono il completamento del percorso formativo e il raggiungimento di una stabilità lavorativa. La seconda concezione descrive invece una gioventù nella quale si rimane intrappolati in una situazione in cui si aspetta qualcosa, ma non si sa bene cosa. In questo caso, la traiettoria che porta verso l'età adulta perde chiarezza e nitidezza e a prevalere è un sentimento di incertezza.

Rimangono nella storia popolare del nostro Paese alcune definizioni attribuite ai giovani che sono emerse in diversi momenti durante il corso degli ultimi vent'anni. Una prima è stata quella di "generazione invisibile" per una presupposta apatia e mancata voglia di voler essere coinvolti in questioni di pubblico interesse. Questa definizione è stata esplicitata da Ilvo Diamanti, un sociologo e politico italiano, in un testo pubblicato nel 1999, per sottolineare la distanza dei giovani non solo dalla militanza politica ma anche in generale dalla sfera pubblica e da un qualsivoglia interesse verso l'altro individuo. Ancora oggi questa lettura sembra resistere e viene adottata da molte persone. Molto incisive sono anche le esternazioni dell'ex ministro dell'economia e delle finanze d'Italia, Padoa Schioppa, che usò proprio il termine "bamboccioni" per descrivere i giovani e per produrre un immaginario in cui essi vengono visti come individui che non vogliono prendersi responsabilità verso sé stessi o verso gli altri, e quindi in ultima analisi, la responsabilità di crescere. Nel 2012,

l'allora ministro del lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero usò il termine "choosy", cioè schizzinosi, per rivolgere ai giovani, soprattutto laureati, l'accusa di non volersi sporcare le mani impiegandosi in mansioni lavorative che non reputassero alla loro altezza, essendo in questo modo causa loro stessi della propria condizione di disoccupazione. Queste posizioni lasciano passare il messaggio che di fronte al gap tra competenze cercate e competenze possedute (il cosiddetto "mismatch"), ci sia una sorta di colpa dei giovani nel non volersi adattare a quello che il mercato chiede loro come produttori.

Tutte queste rappresentazioni hanno un impatto importante sui giovani che spesso vedono la loro immagine ridursi a semplicismi scoraggianti e limitanti secondo un principio di generalizzazione (Matte Blanco, 1981), in base al quale la mente umana generalizza le esperienze e le informazioni per creare categorie e concetti astratti, adottando una visione che tende all'indifferenziazione (Matte Blanco, 1981). Tali rappresentazioni della realtà, in un'ottica collusiva (Carli, 1990, 1995), si configurano come simbolizzazioni affettive condivise tra i membri di un medesimo contesto. Queste costruzioni simboliche guidano e orientano l'azione collettiva secondo schemi precostituiti, influenzando il comportamento individuale e sociale all'interno del gruppo.

Suddette idee sui giovani possono essere il frutto di un eccessivo ancoraggio ai vissuti emotivi da parte degli adulti che trasformano l'azione in agito (o acting out⁹), quale scarica impulsiva dell'emozionalità evocata dalla realtà, senza la mediazione del pensiero (Carli, 2001). Il pensiero infatti, è un

⁹ L'acting out è un'espressione dei propri vissuti emotivi conflittuali attraverso l'azione piuttosto che con il linguaggio. Il soggetto infatti, si comporta in modo poco riflessivo, senza considerare le conseguenze delle sue azioni.

mezzo per elaborare le emozioni evocate dalla realtà ed orientare l'azione in maniera funzionale ad essa (Carli, 2001).

Una terza dimensione di immaginario giovanile è quella di giovane dinamico, proattivo, dotato di una forte capacità creativa e risolutiva. La definizione di "youth policy" del Consiglio d'Europa ha come obiettivo proprio quello di fornire ai giovani opportunità ed esperienze che supportino un'integrazione di successo nella società, e che permettano loro di essere membri attivi e responsabili, oltre che attori del cambiamento sociale. Questo ruolo attivo è richiamato anche nella definizione degli obiettivi delle politiche per i giovani suggerita nel *Glossary of youth*, cioè "creare le condizioni per l'apprendimento, le opportunità e le esperienze, che assicurino la possibilità ai giovani di sviluppare le conoscenze, le skills e le competenze necessarie". In quest'ottica i giovani vengono visti come una risorsa chiave non solo nella società ma anche per la società, cioè viene sottolineato come sia necessario che l'autonomia venga raggiunta dai giovani non soltanto per loro, ma anche perché la società si avvantaggi e faccia uso delle risorse di cui essi sono portatori e che libererebbero attraverso il raggiungimento dell'autonomia.

Secondo le ricerche in questo ambito, ciò che viene richiesto ai giovani lavoratori è che siano in grado di sviluppare un portfolio di abilità, il che implica la capacità di convertire rapidamente le competenze possedute e essere in grado di adattare all'ambiente e ai vari compiti richiesti. L'insieme di tali abilità definisce la condizione di "occupabilità" di ognuno.

1.3 L'occupazione femminile

Come accennato prima, una delle discriminanti all'interno del mondo del lavoro è proprio quella del genere; per questo gli stereotipi di genere continuano a creare problemi nel progresso delle carriere femminili. Un dato rilevante è che nel mondo, solo il 29% delle donne occupa posizioni dirigenziali (IBR, 2020), questo perché continuano a subire alti livelli di pressione sul lavoro e sperimentano alti livelli di malessere psicologico quando utilizzano uno stile di leadership orientato all'interpersonalità in settori dominati dagli uomini (Gardiner & Tiggemann, 1999).

Nel corso della storia, si è osservata una significativa e rapida espansione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, culminata alla fine degli anni '90. Tuttavia, a partire dall'inizio degli anni 2000, tale progresso sembra aver subito un rallentamento, se non un vero e proprio arresto, come evidenziato da Boushey (2008).

Da decenni, lo stereotipo di genere della donna è quello della cura, dell'accudimento e del sostegno mentre lo stereotipo dell'uomo è rappresentato dall'aggressività, dalla decisione e dall'assertività, che collegano i maschi all'immagine stereotipata del leader o del manager, tipica della frase "pensa al manager, pensa al maschio" (Schein 2001; Koenig et al. 2011). È importante notare che la "scelta" di rimanere a casa con i figli viene spesso fatta all'interno di un contesto vincolato e in una società in cui le donne imparano fin da giovani a dare priorità alla cura dei figli (Folbre 2001; Stone 2007; Webber e Williams 2008). Infatti, le aspettative delle donne sul loro futuro lavorativo contribuiscono alle decisioni che esse prendono in merito alla loro istruzione, alle loro preferenze matrimoniali e alla loro maternità (Damaske 2011).

Alcune ricerche hanno evidenziato come gli stereotipi di genere vengono attribuiti alle donne indipendentemente dalla posizione che occupano all'interno di un'organizzazione. Tuttavia, questo è più evidente quando si tratta di posizioni manageriali o di leadership (Koenig et al., 2011; Kang, 2012). L'emergere degli stereotipi può essere inteso come un modo per semplificare le richieste di chi percepisce (Macrae, Milne, & Bodenhausen, 1994), portando l'individuo ad affidarsi a conoscenze precedentemente immagazzinate invece di focalizzarsi sulle informazioni in arrivo.

I dati raccolti da Almalaurea attraverso le indagini condotte nel 2023 offrono un quadro dettagliato relativo a diverse aree disciplinari, consentendo di delineare alcune tendenze significative. Nello specifico nell'ambito psicologico si assiste ad un numero di laureati notevolmente maggiore delle donne (79,8%) rispetto agli uomini (20,20%). Nonostante questo, il tasso di occupazione a 1, 3 e 5 anni dalla laurea è superiore per gli uomini di circa il 5% come anche la retribuzione che risulta essere superiore per i maschi a 1, 3 e 5 anni dalla laurea. Inoltre, a 3 anni i maschi occupano il 10,8% di posizioni dirigenziali mentre le donne, persino a 5 anni dalla laurea, non occupano proprio posizioni dirigenziali. Il part-time è notevolmente più comune nelle donne a 1, 3 e 5 anni dalla laurea. Per quanto riguarda la facoltà di Psicologia Clinica, c'è un numero più elevato di donne iscritte (78,1%) rispetto agli uomini (21,90%). Il tasso di occupazione a 1 anno dei maschi è superiore rispetto alle donne mentre a 3 e 5 anni dalla laurea si inverte la situazione. Inoltre, a 1 anno dalla laurea la retribuzione delle donne è superiore rispetto agli uomini (differenza 141 euro) mentre a 3 e 5 anni è superiore per gli uomini di circa 200 euro. Anche qui non si registrano dirigenze per le donne né a 1, 3 o 5 anni dalla laurea mentre gli uomini occupano a 3 anni il 16,7% di posizioni dirigenziali. Il part-time è

nettamente superiore per le donne soprattutto a 3 anni dalla laurea (96,20%) rispetto agli uomini (3,80%).

Quindi, l'avanzamento di carriera delle donne nel settore manageriale incontra ostacoli e limitazioni ma anche preconcetti e pregiudizi legati al genere. Gli stessi giudizi espressi dal personale delle organizzazioni in merito alla selezione e all'assunzione di candidati di sesso femminile sono influenzati dagli stereotipi di genere (Davison & Burke, 2000).

Bell (2007) esplora l'impatto degli stereotipi di genere, esaminando nello specifico il trattamento differenziato. L'autrice afferma che gli stereotipi relativi alle prestazioni o alle competenze delle persone possono causare trattamenti disparati o discriminazioni non intenzionali, ovvero un trattamento differenziato di alcuni dipendenti a causa del coinvolgimento in un gruppo stereotipato negativamente.

Un'altra importante barriera alla promozione delle donne nella dirigenza è la cultura organizzativa (Castanõ et al., 2010; Howe-Walsh e Turnbull, 2016) che come la cultura sociale, è segnata da valori patriarcali e androcentrici, dove prevalgono valori maschili, come la competitività o l'aggressività. I valori femminili, come l'interdipendenza o la cooperazione, sono esclusi, creando relazioni asimmetriche tra uomini e donne (Davidson & Cooper, 1992; Maddock & Parkin, 1993; Maier, 1999; Marshall, 1992). Pertanto, spesso le donne devono adottare uno stile maschile per inserirsi all'interno di questa cultura (Lindsay & Pasquali, 1993).

Un fenomeno frequentemente riscontrato negli ambienti professionali è quello delle molestie sessuali subite dalle donne, che costituisce un'ulteriore barriera alla permanenza e all'avanzamento verso posizioni dirigenziali. A questo proposito, tra le complesse barriere individuate da Howe-Walsh e

Turnbull (2016), si segnala anche il sessismo che talvolta porta le donne ad abbandonare definitivamente svariati contesti lavorativi.

Numerosi studi hanno evidenziato una discrepanza significativa nella percezione di sé tra donne e uomini in ambito accademico. Le donne tendono a sottovalutarsi rispetto ai loro colleghi maschi, nonostante conseguano risultati accademici superiori (Matějů & Smith, 2015; Baum, Kurose & McPherson, 2013). Inoltre, è emerso che le donne tendono ad attribuire i propri successi principalmente a fattori esterni, come il duro lavoro e l'impegno, mentre gli uomini sono più inclini a ricondurre i loro successi a capacità intrinseche e al talento (Tirri & Nokelainen, 2010).

Proprio rispetto a tale questione, lo scenario occupazionale per il periodo successivo al 2020 indica un aumento dei posti di lavoro STEM (acronimo di "Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica") e una carenza di profili adeguati per ricoprire questi posti vacanti, in particolare tra le donne. L'incremento risulta primariamente imputabile alla correlazione tra la padronanza delle discipline STEM e il grado di innovazione e competitività di una nazione, fattori strettamente connessi con lo sviluppo sociale ed economico. Di conseguenza, ciò si traduce in un miglioramento del benessere complessivo della società, come evidenziato dalle analisi dell'OCSE (2017, 2018).

Sebbene le studentesse donne mostrano risultati scolastici migliori, tassi di abbandono e di ripetizione inferiori (ISTAT BES, 2014; INVALSI, 2016), rispetto ai loro coetanei maschi, esiste ancora un ampio divario di genere all'interno di settori matematici e informatici (Amici et al., 2016; Tomasetto et al., 2012). Ciò è considerato come il risultato di pregiudizi inconsci, radicati nella cultura, che influenzano i percorsi di carriera professionale femminile e interagiscono fortemente con l'identità di ruolo e l'autoefficacia.

Secondo una rilevante indagine condotta da D'Isanto, Barone e Masullo (2021), emerge come per i ricercatori di sesso maschile operanti nel campo scientifico, la gestione del tempo non rappresenti un ostacolo nell'ambito professionale. Essi riescono a dedicarsi alla propria carriera senza sperimentare conflitti interiori o sensi di colpa per il tempo investito nel lavoro, anche a discapito degli impegni familiari. Tuttavia, è importante sottolineare che, sebbene tanto le donne quanto gli uomini siano penalizzati dalla scarsità di opportunità per avanzare nella carriera, le donne si trovano spesso a dover compiere ulteriori sforzi per dimostrare un livello di produttività pari a quello dei loro colleghi uomini.

Un tema ampiamente dibattuto è quello del divario retributivo di genere; esso si riferisce alla differenza di retribuzione media tra uomini e donne nella forza lavoro. Si tratta di un problema persistente e pervasivo che colpisce le donne in tutti i settori. Le donne che guadagnano meno delle loro controparti maschili hanno maggiori probabilità di incorrere nell'instabilità finanziaria, di lottare con i debiti e di avere limitate opportunità di risparmio per il proprio futuro. Questo può avere un effetto a cascata sul loro benessere economico complessivo, compresa la capacità di accedere all'assistenza sanitaria o all'istruzione.

Quando le donne ricevono una retribuzione inferiore rispetto agli uomini per lo stesso tipo di lavoro, si innesca un meccanismo che può limitare significativamente le loro opportunità di avanzamento professionale, ostacolando l'accesso a settori maggiormente remunerativi e instaurando un circolo vizioso di disuguaglianza che tende a perpetuarsi lungo l'intero arco della vita lavorativa, consolidando disparità strutturali e ostacolando il pieno sviluppo del potenziale individuale e collettivo delle donne nel contesto professionale. Il divario retributivo tra i sessi è causato da diversi

fattori, tra cui la segregazione occupazionale, la discriminazione e la penalizzazione della maternità ma anche l'accesso limitato all'istruzione e alla formazione, la mancanza di trasparenza e i pregiudizi impliciti. La segregazione occupazionale si riferisce al fatto che uomini e donne tendono a lavorare in settori e occupazioni diverse e i lavori svolti prevalentemente da donne spesso sono meno retribuiti di quelli svolti prevalentemente da uomini. Questo può essere dovuto a una serie di fattori, tra cui le norme sociali, la discriminazione e le differenze nelle scelte educative e di carriera. Un altro fattore è la discriminazione che può manifestarsi attraverso un ridotto guadagno delle donne rispetto a uno stesso lavoro svolto da un uomo.

La penalizzazione della maternità rappresenta l'impatto negativo che la condizione di genitorialità esercita sulla carriera femminile, manifestandosi frequentemente attraverso una riduzione dei guadagni e una limitazione delle opportunità di avanzamento professionale. Questo fenomeno riflette le difficoltà sistemiche e le disuguaglianze di genere che influenzano la progressione e la remunerazione delle donne nel contesto lavorativo. Le ricerche precedenti in questo ambito hanno evidenziato una serie di stereotipi persistenti riguardanti le lavoratrici in gravidanza, tra i quali emergono percezioni di incompetenza e presunta rigidità nell'adattamento alle esigenze lavorative (Morgan, Walker, Hebl, & King, 2013). Le strategie di coping che le donne scelgono consciamente o inconsciamente di utilizzare per gestire i diversi fattori di stress possono avere un'ampia varietà di effetti sulle loro vite. In effetti, Guardino e Schetter (2014) hanno evidenziato che le donne che adottano strategie di coping orientate all'azione o che ricorrono al supporto di risorse esterne, tendono a sperimentare livelli di stress inferiori rispetto a coloro che impiegano

meccanismi di evitamento nei confronti degli stressor. Le donne che utilizzano il coping evitante durante la gravidanza possono rifiutare i cambiamenti di identità nel tentativo di preservare o proteggere la propria immagine professionale (Ladge et al., 2012). Contrariamente al coping evitante, gli individui che adottano strategie di coping incentrate sull'approccio, mirano a modificare o ridurre il fattore di stress in modo attivo. Infatti, il coping attivo può essere definito come "il processo di adozione di misure attive per cercare di rimuovere o aggirare il fattore di stress o per migliorarne gli effetti" (Carver et al., 1989; p. 268). In altre parole, le donne che impiegano metodi di coping attivo adottano misure per risolvere la situazione cercando di controllare attivamente e di impegnarsi in metodi proattivi di risoluzione dei problemi.

Il conflitto percepito tra il ruolo lavorativo e quello familiare è stato ben definito in passato. Ad esempio, un numero consistente di ricerche sul conflitto lavoro-famiglia (WFC) e sul conflitto famiglia-lavoro (FWC) rivela che gli individui che partecipano attivamente sia al lavoro che alla famiglia sono sottoposti a tensioni perché le aspettative di ciascun ruolo possono entrare in conflitto (Somech & Drach-Zahavy, 2017). Il FWC riflette una forma di conflitto in cui si percepisce che le richieste legate al ruolo della gravidanza rendono più difficile svolgere con successo i compiti del ruolo lavorativo. Il WFC, invece, implica la percezione che le richieste del ruolo lavorativo rendano difficile svolgere con successo i compiti legati al ruolo della gravidanza (Greenhaus & Beutell, 1985). Di conseguenza, ognuno dei due comporta la percezione che svolgere efficacemente i compiti associati a un ruolo, ostacoli la capacità della donna di svolgere i compiti necessari per il successo nell'altro ruolo.

I risultati delle ricerche condotte suggeriscono che la tensione tra ruoli familiari e lavorativi può configurarsi come una fonte di stress (Thomas, Ganster, 1995), responsabile di una diminuzione del benessere psicologico (Allen et al., 2000) e fisico della persona (Frone, Russel, Cooper, 1997).

Tuttavia, ad oggi iniziano ad esserci i primi cambiamenti, seppur in forma ancora rudimentale, rispetto all'inclusione di donne madri all'interno dei settori accademici e lavorativi. Un caso emblematico è quello di Camilla Maffioli, una studentessa della Statale di Milano, a cui è stato concesso di seguire le lezioni a distanza in quanto madre di due bambine molto piccole. Camilla racconta in un articolo di Repubblica (De Giorgio, 2024) la sua difficoltà nel seguire le lezioni in presenza con una bambina di pochi mesi, in assenza di supporti adeguati, come fasciatoi, che la costringevano a cambiare la piccola sulla cattedra dell'aula a fine lezione. Questo rappresenta un passo fondamentale all'interno di un contesto caratterizzato da un profondo vuoto nella tutela dei diritti delle donne madri, le quali si trovano spesso escluse da ambienti che non sono concepiti per rispondere adeguatamente alle loro esigenze.

Riassumendo, alcune delle conseguenze del divario retributivo di genere includono:

1. guadagni più bassi nel corso della vita;
2. riduzione dei risparmi per la pensione;
3. opportunità di carriera limitate;
4. tassi di povertà più elevati: le donne che subiscono il divario retributivo di genere hanno maggiori probabilità di vivere in povertà, in particolare se sono le uniche a portare avanti la famiglia;

5. impatto sulle famiglie: il divario retributivo tra i sessi può avere un impatto sulle famiglie, in particolare nei casi in cui i guadagni più bassi delle donne comportano un accesso ridotto all'assistenza sanitaria, all'istruzione e ad altre risorse;
6. costi economici per la società: il divario retributivo tra i sessi può comportare una perdita di produttività e di crescita economica per la società.

Nuovamente, un riferimento importante rispetto alla condizione lavorativa delle donne è quello offerto dai dati Almalaurea del 2023 sul part-time. Ad esempio per quanto riguarda la facoltà di giurisprudenza, con un numero di donne pari al 69,7% e di uomini del 30,3%, il numero delle donne che richiedono un part-time a 1 anno dalla laurea è dell'80% rispetto al 20% degli uomini. A 3 anni diviene del 68,80% per le donne e del 31,20% per gli uomini. Infine a 5 anni dalla laurea si registra ancora un aumento della disparità. Per la facoltà di psicologia invece, i dati forniscono una percentuale di iscritte donne del 79,80% e di iscritti uomini del 20,20%. In questo caso a 1 anno dalla laurea, il part-time riguarda l'84,30% delle donne e il 15,70% degli uomini. A 3 anni dalla laurea il part-time è del 91,50% per le donne e dell'8,50% per gli uomini ed infine a 5 anni diviene rispettivamente dell'81,20% e del 18,80%. Questa forte discrepanza tra la percentuale elevata di donne che usufruiscono del part-time rispetto invece a un numero ridotto di uomini che scelgono di utilizzarlo, può essere il frutto di un meccanismo condiviso dalla società che raffigura ancora la donna, come indica lo stereotipo di genere, una fonte di accudimento all'interno delle mura domestiche.

Uno dei fattori che facilitano il progresso delle donne è la loro crescente adesione a reti che portano contatti preziosi. Sebbene le donne aderiscano a

reti miste, possono anche trovare sostegno e capitale sociale attraverso reti concepite esclusivamente per le donne o create da donne (Coleman 2010). Un ulteriore elemento cruciale che favorisce il superamento delle sfide professionali da parte delle donne è rappresentato dal mentoring, che può manifestarsi attraverso diverse configurazioni, inclusa quella del mentoring tra pari. Tuttavia, il modello archetipico prevalente prevede una figura più esperta e senior che eserciti una funzione di guida e supporto nei confronti di un novizio, come delineato da Coleman (2016).

CAPITOLO 2:

Metodi e strumenti per l'analisi dei dati

2.1 Fondamenti teorici

L'impatto che la disoccupazione ha sui giovani, come evidenziato anche nel precedente capitolo, ha effetti notevoli sulle loro vite e sui loro comportamenti. Infatti, il mercato del lavoro contemporaneo è sempre più caratterizzato da instabilità e continui cambiamenti in termini di occupabilità, competenze e richieste, anche a causa del ruolo della globalizzazione e delle tecnologie di innovazione. I percorsi di carriera non sono lineari (Wickramasinghe, Perera, 2010) ma al contrario, nella vita lavorativa si possono sperimentare molteplici transizioni. Pertanto lo sviluppo di carriera si basa sull'acquisizione di specifiche competenze, importanti per pianificare il futuro lavorativo.

Per tali ragioni nel corso della storia sono stati elaborati vari approcci utili a contrastare gli effetti negativi causati da questa condizione. Infatti oggi, è possibile trovare diversi interventi correlati alla carriera, che hanno fortemente attinto alle condizioni contingenti del mercato in cui sono stati concettualizzati (Savickas et al. 2009). Così, nel corso degli anni, sono state superate le prospettive che vedono la carriera come un processo graduale (Super, 1955) o come dipendente da tratti della personalità (Holland, 1973); infatti attualmente si predilige un esame più completo della vita di una persona, poiché questo punto di vista può combinare le risorse motivazionali interne dell'individuo con i fattori contestuali che determinano l'occupabilità e l'efficacia professionale (Savickas et al. 2009).

Una categoria a cui spesso, nello specifico, si rivolge la letteratura, è quella degli universitari che hanno necessità di essere sostenuti nel fronteggiare le sfide emotive, cognitive e relazionali che caratterizzano il passaggio critico al mondo del lavoro (Ruvolo, 2005). Molti studi identificano alcuni fattori che hanno un impatto sul modo in cui gli studenti affrontano il percorso universitario in termini di successo accademico e adattamento alle sfide universitarie. Tra questi elementi risalta la partecipazione e il supporto sociale (Caprara, Delle Fratte, & Steca, 2002; Cicognani & Pirini, 2007; Lyrakos, 2011) ma anche la capacità di adattamento sociale (Bowman, 2010) e la resilienza (Hartley, 2011). Questi studi hanno contribuito a sostenere la nascita e lo sviluppo di servizi orientati a favorire l'adattamento degli studenti rispetto alla scelta tra le opzioni formative, all'apprendimento e allo studio, alle scelte professionali e lavorative e a problemi personali, sociali e relazionali (Watts & Van Esbroeck, 1997, 1998). Negli ultimi anni negli Atenei sono nati quindi servizi di orientamento in entrata, tutorato, counseling psicologico, orientamento in uscita e job placement¹⁰ che, pur nella variabilità delle prestazioni erogate, condividono l'interesse per lo sviluppo personale degli studenti (Fulcheri, Torre, & Caporale, 2002). In particolare, i servizi di consultazione psicologica si pongono obiettivi molteplici: dal superamento di ostacoli relativi al percorso evolutivo alla risoluzione di problemi specifici, dall'affrontare situazioni di crisi allo sviluppare una migliore conoscenza di sé attraverso l'insight (Dazzi et al., 2009). L'orientamento professionale può essere concepito come il "processo di assistenza all'individuo nella scelta di un'occupazione e nella preparazione ad intraprendere un percorso lavorativo" (Super, 1951, 1992). La consulenza di carriera invece può essere concettualizzata come

¹⁰ Il Job Placement è un servizio di formazione e di orientamento professionale rivolto ai neolaureati e agli allievi dei corsi post lauream.

"l'interazione tra un consulente di orientamento/carriera e un individuo o un gruppo. La consulenza di carriera enfatizza l'autoconsapevolezza e la comprensione e facilita lo sviluppo di una direzione di vita/lavoro soddisfacente e significativa, come base per guidare le decisioni di apprendimento, di lavoro e transizione, nonché come gestire le risposte agli ambienti di lavoro e apprendimento estremamente mutevoli" (European Lifelong Guidance Policy Network 2008, 12).

Tuttavia nonostante questo, soltanto una bassa percentuale di studenti universitari in difficoltà si rivolge effettivamente a questi servizi: a volte perché essi non ne sono a conoscenza, ma soprattutto perché risulta comunque difficile per molti di loro formulare e porre una domanda di aiuto psicologico (Ruvolo, 2005). Infatti, il limite di molti servizi di counseling universitario è spesso connesso a un'impostazione strettamente individualistica nel rivolgersi allo studente quale isolato portatore di meccanismi intrapsichici, piuttosto che ai processi di adattamento tra studente e contesto universitario in cui si esplica l'intervento (Cecchini & Langher, 1998). Inoltre, alcune problematiche che caratterizzano il sistema universitario come il ritardo nel conseguimento della laurea, l'alto tasso di abbandoni e l'alto numero di studenti fuori corso, sembrano segnalare un generale senso di disagio negli studenti, i quali rimangono frequentemente scontenti di quanto riescono a costruire all'università (Fulcheri, Torre, & Caporale, 2002) e percepiscono la formazione universitaria scarsamente efficace nel fornire strumenti adeguati per rispondere alle sfide che il mondo del lavoro oggi pone. Si presta ancora poca attenzione allo sviluppo e al consolidamento delle competenze imprenditoriali e della capacità di gestione della propria carriera negli studenti (OCSE, 2004). L'orientamento in uscita costituisce, di fatto, una pratica relativamente recente nel contesto

universitario italiano, dove i principali servizi esistenti risultano ancora poco orientati allo sviluppo di capacità decisionali e di pianificazione del percorso lavorativo degli studenti (Lucangeli et al., 2009). La natura e la struttura delle carriere si stanno evolvendo rapidamente e, di conseguenza, l'area dello sviluppo di carriera è diventata più importante e più impegnativa che mai.

Nonostante le teorie psicodinamiche abbiano arricchito la ricerca sulle dinamiche di carriera a partire dalla metà del Novecento, il loro contributo è rimasto relativamente marginale all'interno della letteratura scientifica. Questo limitato riconoscimento potrebbe essere attribuito, da un lato, alla loro minore enfasi su tematiche strettamente lavorative ed economiche, e dall'altro, alle difficoltà metodologiche insite nella tradizione psicoanalitica, soprattutto per quanto riguarda l'operazionalizzazione e la misurabilità dei costrutti psicologici coinvolti (Silver e Spilerman, 1990; Walsh e Osipow, 1990). A questo proposito, Watkins e Savickas (1990) hanno fornito una revisione delle tre principali teorie psicodinamiche esistenti nella psicologia professionale e di carriera: la teoria psicoanalitica (Bordin 1984; Osipow 1983; Roe 1964) focalizzata principalmente su bisogni, impulsi e motivazioni inconsci; la teoria di Erikson (1963, 1968) che si basa sul concetto di identità nel processo di sviluppo della carriera lungo tutto l'arco della vita; e la teoria della personalità adleriana (Watkins 1984a), che evidenzia la rilevanza dello stile di vita, dei compiti di vita, dell'atmosfera e delle relazioni familiari e dei primi ricordi, nei comportamenti professionali e di carriera. Nel complesso, tali approcci classici "danno un contributo significativo alle teorie dello sviluppo della carriera aggiungendo la dimensione delle scelte di carriera inconscie" (Malach-Pines e Yafe-Yanai 2001, 171). Tuttavia, emergono alcune limitazioni nell'ambito

dell'integrazione delle teorie psicodinamiche applicate al contesto professionale, in particolare rispetto alla difficoltà di fornire strumenti operativi che risultino coerenti e funzionali a tale scopo.

A questo proposito, gli sviluppi psicodinamici più recenti della consulenza di carriera mirano a collegare in misura maggiore questioni intrapsichiche e di carriera. In particolare, due approcci sembrano essere particolarmente promettenti per identificare un programma per futuri interventi di carriera: la consulenza di carriera evolutiva proposta da Nevo e Wiseman (2002), che incorpora i principi di psicoterapia dinamica a breve termine della consulenza di carriera, e la consulenza di carriera di gruppo con un focus psicodinamico sviluppata da Lehman et al. (2015). Nello specifico Nevo e Wiseman (2002) affermano come una caratteristica fondamentale dei modelli di terapia a breve termine sia la focalizzazione specifica e diretta su uno o pochi problemi o conflitti centrali. All'interno di uno studio sulla consulenza di carriera di gruppo Lehman et al. (2015) invece, evidenziano i molteplici vantaggi del lavoro di gruppo. In primo luogo, la sensazione di sollievo creata dalla socializzazione dei singoli problemi pone fine all'isolamento. Nonostante la diversità del gruppo, esistono denominatori comuni che rafforzano e contestualizzano la scelta di ciascuno (Foladori, 1987). In secondo luogo, si stimola la cooperazione anziché la competizione, quando si offre al cliente l'opportunità di imparare dall'esperienza degli altri e si riceve aiuto da chi si trova nella stessa situazione di conflitto professionale (Carvalho, 1995). In terzo luogo, i modelli di dipendenza vengono infranti, incoraggiando i clienti ad assumersi la responsabilità delle proprie decisioni e dei propri progetti (Di Fabio e Maree, 2012). Infine, la strumentazione per la costruzione di progetti all'interno di un contesto relazionale permette a questo processo di creare caratteristiche e forme

simili a quelle che potrebbero emergere nelle relazioni sociali concrete (Klivilghan, 1990). Il gruppo infatti rappresenta una microsocietà che dà a ogni persona una visione globale della situazione in cui è inserita e inoltre permette di autointerrogarsi e di elaborare i propri progetti (Blustein, 1987; Jones et al., 1970). In breve, il gruppo facilita l'esplorazione delle possibilità esistenti, del potenziale dell'individuo e del suo ambiente, la sperimentazione di ruoli futuri, la costruzione di progetti di carriera e la contestualizzazione storico-sociale condivisa attraverso le relazioni di gruppo.

Uno dei contributi teorici più importanti su questa tematica è quello che deriva dall'integrazione delle teorie psicoanalitiche, in particolare la teoria della mente di Matte Blanco (1975) e la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein (1940); con l'obiettivo di sviluppare un quadro interpretativo che guardi alle dimensioni inconsce che influenzano le scelte di carriera, le decisioni e le strategie, superando così i limiti di un paradigma razionale (Krieshok, Black e McKay 2009; Yates 2015). In particolare, la teoria della mente bi-logica di Matte Blanco fornisce una cornice significativa per comprendere e utilizzare le dimensioni inconsce recuperando il primo modello topografico freudiano della mente. Tale modello descrive l'inconscio come un sistema mentale con una sua logica coerente con il linguaggio delle emozioni. La teoria della mente bi-logica implica l'interazione tra la logica simmetrica, che regna nel mondo inconscio ed è regolata dai principi di generalizzazione e simmetria, e la logica asimmetrica, che governa il pensiero cosciente.

Gli sviluppi della teoria di Matte Blanco possono essere considerati particolarmente rilevanti per la comprensione dell'adattamento alla carriera come prodotto della relazione individuo-contesto. Supportata dal costrutto

della simbolizzazione affettiva come connotazione emotiva e da un processo di creazione di senso, oltre ai significati cognitivi, intenzionali e razionali, la teoria della mente bi-logica sembra essere molto fertile nello spiegare la relazione con i contesti lavorativi e nel comprendere meglio i percorsi di costruzione della carriera (Langher et al. 2014).

Anche la teoria delle relazioni oggettuali (Klein, 1935) sembra essere uno degli approcci più vantaggiosi per comprendere le determinanti inconse della scelta professionale (Malach-Pines e Yafe-Yanai 1999), la motivazione al lavoro (Solem 1974) e le dinamiche organizzative (Diamond, Allcorn e Stein 2004). In linea con la teoria delle relazioni oggettuali infatti, le scelte professionali sono intese come “oggetti” interiorizzati e “relazioni oggettuali” che riflettono la storia personale e familiare dell’individuo (Malach-Pines e Yafe-Yanai 1999).

2.2 Obiettivi e metodi

Partendo dai presupposti precedentemente esplicitati, l’obiettivo della presente tesi è esplorare l’applicazione di un protocollo di intervento chiamato PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) su un gruppo di studentesse iscritte al primo anno del corso di laurea magistrale in Psicologia Clinica presso l’Università La Sapienza di Roma, con lo scopo di indagare le dinamiche inconse legate alla carriera futura e promuovere lo sviluppo di competenze motivazionali, emotive e relazionali legate al lavoro. Quindi, l’intervento mira a promuovere due principali risorse psicologiche coinvolte nei processi di adattamento alla carriera da una prospettiva psicodinamica: la riparazione, che permette di preservare alcuni aspetti come l’investimento affettivo sul lavoro, l’autonomia e la creatività,

e la competenza relazionale che invece implica l'ampliamento dei criteri di analisi e comprensione dei rapporti con il lavoro (Caputo, Fregonese, Langher, 2018).

2.2.1 Il protocollo del PICS

L'intervento mira ad analizzare i processi collusivi messi in atto all'interno del gruppo in modo da renderli espliciti e pensabili ed è rivolto a studentesse donne frequentanti il primo anno del corso di laurea magistrale di Psicologia Clinica. Questa scelta è stata fatta facendo anche riferimento ai dati Almalaurea che come descritto nel primo capitolo, evidenziano come le donne si trovino spesso in ambito lavorativo a sperimentare condizioni avverse. In particolare si assiste ad una forte disparità tra uomini e donne sia a livello retributivo che a livello contrattuale; disparità che sembrano presenti anche nel settore universitario. Inoltre un'altra motivazione è riconducibile all'ipotesi per la quale la presenza di studenti maschi possa creare, all'interno del gruppo, una dinamica sociale di appoggio in cui le partecipanti donne possono sentirsi influenzate nell'esprimere, ad esempio, le loro fragilità.

La partecipazione volontaria delle studentesse al gruppo, prevede prima dell'inizio delle sessioni, la compilazione di una serie di documenti fondamentali per iniziare il percorso. Tra questi ci sono il consenso informato, una piccola descrizione nella quale inserire i propri dati riguardanti l'ambito accademico e infine molto importante è il riempimento del cosiddetto Dynamic Career Scale (DCS). Quest'ultimo è uno strumento che valuta quattro diverse modalità di funzionamento nell'affrontare i fallimenti e le sfide della carriera (mania, invidia, riparazione maniacale e

vera riparazione) secondo la teoria delle relazioni oggettuali di Melanie Klein. È inoltre utile per cogliere i processi inconsci che influenzano l'adattamento alla carriera. Gli item del DCS sono valutati su una scala di tipo Likert a 7 punti, che va da 1 (Per niente) a 7 (Completamente), i quali indicano in che misura alcuni pensieri potrebbero venire in mente nell'affrontare le situazioni di carriera che si presentano (Caputo, Fregonese, Langher, 2019).

Il consenso informato fa riferimento al trattamento di dati personali e sensibili (ivi compresi quelli sanitari), e quanto correlato alle consulenze psicologiche (per esempio: esiti degli strumenti di valutazione psicologica). Le riflessioni, le valutazioni e le interpretazioni professionali tradotte in dati dal conduttore costituiscono dati professionali, che saranno trattati secondo i principi del GDPR¹¹ e gestiti secondo quanto previsto dal Codice Deontologico degli Psicologi Italiani, dalla normativa vigente, dai regolamenti e dai codici di condotta. Il trattamento dei dati personali è improntato ai principi di correttezza, liceità, trasparenza, minimizzazione, pertinenza, responsabilizzazione ed è effettuato utilizzando supporti cartacei e/o informatici idonei a garantirne la sicurezza e la riservatezza e comunque mediante l'utilizzo di procedure che evitino il rischio di smarrimento, sottrazione, accesso non autorizzato, uso illecito, modifiche indesiderate e diffusione; il tutto, nel rispetto delle norme vigenti e del segreto professionale. Inoltre, i dati personali sono conservati solo per il tempo necessario al conseguimento delle finalità per le quali sono stati raccolti o per qualsiasi altra legittima finalità a essi collegata. In qualsiasi

¹¹ Il GDPR è un regolamento dell'Unione Europea che disciplina il modo in cui le aziende e le altre organizzazioni trattano i dati personali.

momento, inoltre, l'interessato potrà opporsi al trattamento dei dati che lo riguardano o revocare il consenso al trattamento.

Per quanto riguarda la progettazione dell'intervento, il programma PICS consiste in cinque sessioni della durata di circa due ore e mezza/tre ciascuna. La durata è considerata sufficiente in quanto permette di far emergere le svariate dinamiche ma evita allo stesso tempo che possa verificarsi una dispersione su altri temi (Lehman et al. 2015). Come affermato da Nevo e Wiseman (2002), nella consulenza di carriera psicodinamica il limite del tempo rappresenta un vincolo realistico che insieme alla necessità di adattarsi alla realtà, sono caratteristiche che definiscono la relazione con il mercato del lavoro. Nel complesso, le prime due sessioni dell'intervento si concentrano sull'esplorazione delle fantasie sul mercato del lavoro, sul recupero delle narrazioni di carriera riguardanti le esperienze lavorative passate e attuali e infine sull'analisi delle aspettative emotive legate allo sviluppo futuro della carriera. Le ultime tre sessioni, invece, sono dedicate alle riflessioni sulle competenze lavorative e sui contesti e le opportunità di lavoro, alle dinamiche relazionali messe in atto e all'elaborazione di un piano d'azione. In linea con quanto suggerito da Lehman et al. (2015), la terza sessione è un momento intermedio tra la costruzione soggettiva e la realtà, in cui ogni persona affronta prospettive più realistiche sul mercato del lavoro e su sé stessa. È importante sottolineare come l'uso di un metodo clinico-operativo, che coinvolge sia l'esplorazione di sé e di questioni psicosociali di base (metodo clinico) sia l'elaborazione di questioni come le azioni nel mondo (metodo operativo), consente la costruzione di un progetto di vita professionale (Lehman et al. 2015).

Il focus group è composto da sette partecipanti donne, un numero che rientra nell'intervallo di sei-dieci persone indicato dal protocollo PICS. Tale quantità è considerata ottimale per mantenere le dinamiche di coesione e integrazione del gruppo, nonché per garantire una sufficiente eterogeneità nei contributi. Un numero inferiore, ad esempio, potrebbe risultare inadeguato per permettere la suddivisione del gruppo in ulteriori sottogruppi, come richiesto dalle attività programmate nelle sessioni.

Il trattamento secondo il modello PICS non ha la funzione di intervenire clinicamente sul singolo individuo ma riguarda piuttosto l'analisi di alcune dinamiche inconscie condivise dal gruppo che sono alla base delle simbolizzazioni dei contesti lavorativi e dei percorsi di carriera. Tali simbolizzazioni possono impedire svantaggiosamente agli individui di proiettarsi nel futuro e consentire la costruzione di relazioni all'interno del mercato del lavoro (Fernandes, Svartman e Fernandes 2013). Inoltre, nonostante l'intervento sia basato su alcuni temi centrali generali e attività ben definite, la sua natura può essere vista come sostanzialmente non strutturata perché i contenuti specifici su cui lavorare derivano da proiezioni di gruppo spontanee e processi di creazione di senso. L'interpretazione consiste nel creare delle connessioni tra ciò che accade nel "qui e ora" e ciò che si riferisce al "lì e allora" della carriera e dei contesti lavorativi delle partecipanti. Quindi, la funzione interpretativa si basa sui principi di simmetria e generalizzazione della bi-logica di Matte Blanco, nonché sui processi di proiezione e introiezione coerenti con il pensiero della Klein (Caputo, Fregonese, Langher, 2018). Oltre però a interventi interpretativi sono previsti interventi esplorativi, di chiarificazione, riformulazione e di confrontazione che consentono un'esplorazione maggiore delle dinamiche del gruppo.

Per accedere a tali dinamiche inconsce e attivare una funzione di analisi e feedback di gruppo, si utilizzano esercizi e strumenti propri della tradizione psicodinamica, come attività e tecniche proiettive. Con questo obiettivo in mente, le attività proiettive utilizzate all'interno del programma PICS mirano, attraverso processi di associazione, costruzione e completamento, a far emergere contenuti inconsci che vengano osservati e analizzati dal gruppo attraverso un processo di creazione di senso collettivo.

Infatti, durante i cinque incontri previsti, vengono utilizzate una serie di strategie che hanno lo scopo di incrementare le capacità decisionali e di carriera. In particolare, il Photolangage (sessione due) e il Role Play (sessione quattro) rappresentano due tecniche che facilitano l'identificazione con altri partecipanti rispetto al processo decisionale di carriera e informano sulle risposte comportamentali degli altri componenti che non sono in grado di gestire situazioni difficili. Inoltre, vengono utilizzate alcune tecniche di gruppo come la libera associazione, il brainstorming e i metodi analogici, che possono facilitare l'accesso alle verbalizzazioni, esponendo contenuti interni o inesplorati. Rispetto proprio al metodo del Photolangage, è possibile affermare che esso è stato creato nel 1965 da un gruppo di psicologi e psicosociologi che lavoravano con gli adolescenti. In un modo del tutto intuitivo all'inizio, i ricercatori hanno avuto l'idea di usare le fotografie con i giovani che avevano difficoltà ad esprimere le loro esperienze personali particolarmente dolorose. Essi notarono come le fotografie fossero in grado di attivare la parola parlata. Poco dopo, lo stesso metodo fu applicato anche nel campo dell'educazione degli adulti, dove il Photolangage continua ad essere utilizzato più frequentemente, sia sul posto di lavoro che nella comunità (Vacheret, 2005). Oltre ai campi e ai contesti sopra menzionati, il Photolangage viene

normalmente utilizzato anche nell'ambito della terapia e nello specifico da psicologi clinici per la gestione dei gruppi con pazienti psicopatici, tossicodipendenti, anziani e altri ancora (Vacheret, 2005). Il Photolanguage comprende un set di istruzioni molto precise e anche un certo numero di portfolio contenenti alcune fotografie classificate per tema. La prima fase per selezionare le foto da inserire nel portfolio consiste nell'inventariare tutte le rappresentazioni sociali e individuali che possono essere esplorate, con l'aiuto di numerosi gruppi sperimentali composti da volontari interessati all'argomento. Si cercano fotografie originali e successivamente, le foto che hanno passato una prima selezione vengono utilizzate sperimentalmente con nuovi gruppi ai quali è richiesto di compilare un questionario aggiuntivo alla fine della sessione. Tenendo conto delle risposte quantitative e qualitative al questionario, si stabilisce un elenco delle foto che vengono selezionate più spesso e le ragioni per le quali vengono scelte.

Una sessione di Photolanguage, come avviene all'interno del secondo incontro del PICS, è composta da due parti: la prima riguarda la scelta delle foto mentre la seconda parte consiste nello scambio verbale tra i membri del gruppo. Dopo che il conduttore formula la domanda iniziale, ogni partecipante compie la scelta di due fotografie che rappresentano rispettivamente il passato e il futuro lavorativo. Il conduttore del gruppo ricorda di chiarire fin dall'inizio che la scelta di una foto da parte di ogni partecipante avviene senza alcuna conversazione in modo da consentire a tutte di riflettere e di fare le proprie scelte. La scelta viene fatta prima mentalmente, cioè solo guardando le foto piuttosto che toccarle o prenderle, in modo da lasciarle a disposizione di tutte le partecipanti, poiché ognuna procede al proprio ritmo. È importante che ciascun membro del gruppo non

cambi le sue scelte, anche se qualcun'altro ha già scelto la stessa foto. Nella seconda parte invece viene chiesto ai membri del gruppo di descrivere le scelte delle due fotografie compiute precedentemente. Ogni partecipante si identifica in misura maggiore o minore con la foto che ha scelto, ma ancora di più con ciò che le altre dicono dell'immagine; il modo in cui gli altri membri del gruppo guardano la sua foto ha una notevole influenza sul modo in cui viene percepita dalla partecipante.

In tutto questo processo, la fotografia è l'oggetto che svolge il ruolo di mediatore ed è in grado di favorire l'integrazione delle immagini interiori di ogni membro del gruppo. Così, grazie alla fotografia, l'inconscio può diventare cosciente.

La tecnica del Role Play utilizzata all'interno della quarta sessione, permette alle partecipanti di vivere un'esperienza concreta di alcuni scenari lavorativi basati sulla vita reale, sull'esame di problemi o situazioni da diverse prospettive e sulla preparazione per una varietà di situazioni di carriera impegnative (Caputo, Fregonese, Langher, 2018). L'utilizzo di questa tecnica permette, attraverso l'esercizio del "colloquio di lavoro", di mettere in scena dinamiche relazionali e riflettere sulle emozioni evocate in contesti lavorativi. Il gioco di ruolo è caratterizzato da tre fattori principali: la simultaneità che si riferisce ad un'attività multi-focalizzata che esamina il pensiero, i sentimenti e le azioni delle partecipanti; la spontaneità che invece riguarda la stimolazione delle dinamiche relazionali delle partecipanti e dei comportamenti autogenerati derivanti dalle loro tendenze naturali senza pianificazione; infine la veridicità si riferisce alla creazione di un'esperienza psicologicamente realistica per le partecipanti rispetto ad altri approcci (Matthews, Gay e Doherty, 2014). Inoltre il Role Play consente di esplorare da una prospettiva emotiva le simbolizzazioni affettive sottese alle

dinamiche relazionali evocate da uno specifico contesto (Carli e Paniccia, 1999). Pertanto, come evidenziato da Palmieri et al. (2007), il gioco di ruolo può migliorare la capacità di riconoscere gli affetti e formulare ipotesi sui sentimenti nelle relazioni.

L'intervento prevede la presenza di un conduttore eventualmente affiancato da co-conduttore, i quali svolgono una funzione non direttiva e agiscono come facilitatori incoraggiando interazioni e scambi tra i membri del gruppo. Inoltre essi intervengono per compiere ulteriori esplorazioni senza però interrompere il processo di gruppo o fornire suggerimenti estremamente direttivi. Infatti, nonostante il conduttore abbia una funzione diversa rispetto agli altri membri del gruppo, egli è parte integrante del gruppo stesso e ne supporta il processo associativo all'interno del contesto di intervento, garantendo uno spazio mentale sicuro. La funzione principale è quella di promuovere le riflessioni delle partecipanti sulle simbolizzazioni e fantasie legate alla carriera e di aiutarle a esprimere ed elaborare la loro esperienza emotiva riguardo alla costruzione di un progetto di vita professionale.

Un altro concetto importante su cui si basa l'intervento è quello del transfert che, in linea con il pensiero kleiniano, è fondamentale per comprendere l'espressione per lo più inconscia di pensieri, fantasie, sentimenti ed esperienze sia positivi che negativi delle partecipanti, in relazione al conduttore. Il transfert può fornire utili informazioni su come le partecipanti dividono ciò che sperimentano come "buono" e "cattivo" e come agiscono costantemente le percezioni di quelle divisioni in azioni o pensieri. In particolare, il transfert negativo, quando riconosciuto e compreso dal conduttore, può consentire l'esplorazione delle esperienze negative passate e presenti del cliente sulla base del processo di identificazione proiettiva.

Persino il controtransfert può quindi essere considerato una preziosa fonte di informazioni sulle dinamiche relazionali messe in atto dal gruppo nei confronti della funzione del conduttore, degli obiettivi del gruppo e del processo di intervento di carriera più in generale. In questo senso, anche il malfunzionamento del gruppo e le risposte conflittuali devono essere emotivamente accolti all'interno di un clima di autentica accettazione ed empatia per essere successivamente analizzate (Caputo, Fregonese, Langher, 2018).

Tutto questo processo è reso possibile grazie al gruppo o meglio al focus group che va a costituirsi inizialmente. Il focus group, in questo caso composto da studentesse donne, è un'intervista basata sulla discussione che produce dati verbali generati tramite l'interazione del gruppo; essi hanno lo scopo di creare e incrementare le conversazioni tra partecipanti (Clark, 2009). Questi gruppi, come indica il termine "focus", si concentrano su un tema specifico che può spaziare dal concreto (ad esempio immagini, oggetti) all'astratto (ad esempio attività condivise, eventi critici ed esperienze). Nel caso di questa ricerca il tema centrale è sicuramente quello dello sviluppo di carriera.

Da un punto di vista storico, l'uso scientifico del metodo del focus group può essere ricondotto al lavoro di Bogardus (1926), che ha testato il suo modello di distanza sociale con gruppi di scolari. Tuttavia, un modello più formale di articolazione del metodo è attribuibile a Merton e Kendall (1946) dalla loro ricerca sugli effetti sociali della comunicazione di massa. Ad oggi il metodo viene particolarmente utilizzato in psicologia e, nell'ultimo decennio circa, l'adozione del metodo del focus group nella psicologia della salute è particolarmente degno di nota. Nelle parole di Wilkinson (1998, p.

182), il metodo del focus group “è distintivo non tanto per la sua modalità di analisi, ma piuttosto per la natura dei dati raccolti e per le sue procedure”.

A questo proposito, un contributo decisamente notevole che permette di comprendere le ragioni sottese all'utilizzo del gruppo per tale intervento, è quello offerto da Wilfred Bion, psichiatra britannico il cui interesse per i processi di gruppo iniziò quando, come ufficiale dell'esercito britannico durante la Seconda Guerra Mondiale, gli venne affidato il compito di selezionare uomini per ruoli di leadership. L'originalità di Bion risiede nel suo approccio innovativo al fenomeno del gruppo e nel modo in cui ne ridefinisce l'uso in chiave terapeutica. La sua prospettiva introduce una comprensione più profonda delle dinamiche inconsce collettive, trasformando il gruppo stesso in uno strumento di lavoro terapeutico e di esplorazione psichica. Dunque, il gruppo inizia ad essere osservato nel suo insieme e nella sua totalità; questo apre le porte alla ricerca di un'individualità ed una specificità di gruppo. Bion definisce il gruppo come una funzione o un insieme di funzioni di un aggregato di individui. Per esempio, se una dozzina di sconosciuti si trovano per caso al sole sulla stessa spiaggia, non costituiscono un gruppo secondo questa definizione. Ma se qualcuno in acqua grida aiuto e i dodici individui rispondono cercando di salvare il nuotatore dall'annegamento con una sorta di azione concertata, essi divengono un gruppo in quanto ora hanno una funzione. Il pensiero centrale di Bion è che in ogni gruppo sono presenti, a sua volta, altri due sottogruppi: il "gruppo di lavoro" e il "gruppo degli assunti di base"; questi due elementi caratterizzano due modi diversi di comportarsi. Bion definisce così, “gruppo di lavoro” ogni gruppo di persone che si riunisce in vista di un lavoro da compiere con mezzi razionali, volto alla realizzazione di obiettivi condivisi, come la risoluzione di problemi. In ogni

gruppo vi sono, allora, due aspetti coesistenti: quello del gruppo di lavoro che porta il gruppo verso la razionalità e l'efficienza e quello fondato sugli assunti di base, che implica una notevole regressione da parte dei membri, che ricercano gratificazione emotiva e sollievo dalle tensioni (Neri, 1975). Nei gruppi, dunque, si sperimentano due tipi di attività e di stati mentali: una cosciente e razionale e una incosciente e pulsionale. All'attività cosciente, si alterna costantemente una dinamica inconscia derivante dai contributi dei singoli membri che, inconsciamente, mettono in comune stati emotivi fortemente regressivi, in virtù dei quali i singoli perdono la loro individualità, ma sviluppano un forte senso di appartenenza al gruppo. Gli assunti di base sono vere e proprie fantasie inconsce di tipo magico-onnipotente; esse rappresentano delle difese adottate dal gruppo nei confronti del trattamento terapeutico. Bion individua tre distinti stati emotivi dei gruppi da cui si possono dedurre tre assunti di base. Il primo di questi è l'assunto di base della dipendenza. L'obiettivo essenziale del gruppo di dipendenza è quello di raggiungere la sicurezza attraverso il gruppo e far sì che i suoi membri siano protetti da un individuo. Il loro comportamento quindi implica che il leader sia riconosciuto come onnipotente. Il secondo assunto di base è definito di attacco-fuga: tutto il gruppo si comporta come se dovesse fuggire o attaccare qualcuno o qualcosa; ancora una volta la salvezza viene ricercata nell'evitare il problema. Il capo di tale gruppo è colui che meglio sa incarnare le spinte del gruppo verso l'azione, è colui considerato capace di guidare il gruppo nella fuga oppure di organizzarlo per la lotta contro il nemico o il pericolo comune (Bion, 1961).

Infine, l'assunto di base dell'accoppiamento emerge dall'osservazione di un particolare schema comportamentale ripetuto all'interno del gruppo; nello

specifico, il comportamento di due individui coinvolti in una discussione, sostenuti da altri membri del gruppo che rimangono in silenzio. In tale contesto, l'assunto di base dell'accoppiamento postula una speranza centrale: quella che una coppia possa assicurare la sopravvivenza del gruppo, fungendo da "Messia" capace di risolvere tutte le problematiche emergenti (Bion, 1961).

Quindi, l'oscillazione tra i due stati mentali, quello razionale e quello inconscio, dà origine secondo Bion alla cultura di gruppo, cioè alla struttura organizzativa vivente del gruppo, alla sua attività reale e al suo sistema relazionale interno (Bion, 1961).

Un ulteriore apporto significativo nell'ambito dello studio dei gruppi è quello fornito da Balint, il quale ha introdotto e sviluppato i cosiddetti "gruppi Balint". Essi sono piccoli gruppi, mediamente di sei-dodici partecipanti, centrati non tanto sulle dinamiche gruppali ma essenzialmente sul compito, cioè sulla discussione collettiva di un caso clinico "problematico" presentato da un partecipante con l'aiuto di uno o due conduttori (Il Nodo Group, 2007). I gruppi hanno cadenze prefissate, di solito settimanali o quindicinali, durano circa un'ora e mezza e si protraggono nel tempo in media per un paio d'anni. La partecipazione, preferibilmente su base volontaria, può essere subordinata a una qualche forma di preselezione. Il materiale di discussione è costituito dal libero resoconto su un caso clinico recente che abbia presentato delle difficoltà o abbia creato disagio al medico (Il Nodo Group, 2007). La continuità del gruppo permette di seguire l'evoluzione dei casi presentati e di verificare nel tempo le ipotesi diagnostiche e le scelte terapeutiche. Particolare importanza è attribuita alla creazione di un clima di gruppo aperto e solidale, capace di promuovere una libera comunicazione tra pari,

assicurando ai membri sostegno e sicurezza, ma anche permettendo la franchezza e la critica. Il metodo di conduzione del gruppo e quello di elaborazione del materiale clinico derivano in larga misura dalla psicoanalisi. I conduttori dei Gruppi Balint sono due, uno psichiatra o psicologo con formazione psicoanalitica affiancato da un medico di famiglia o un altro professionista che sia ben formato su questo metodo (Il Nodo Group, 2007). Il ruolo del conduttore del Gruppo Balint è quello di un promotore del pensiero collettivo, tutore della coesione del gruppo ma anche della sua libertà di parola e di critica, regolatore delle crisi e interprete dei processi psicologici visibili nella discussione dei casi (Il Nodo Group, 2007). Analogamente all'approccio delineato nel protocollo PICS, il conduttore ha un ruolo facilitatore, ben diverso da quello di un docente che fa lezione o comunque dell'esperto che trasmette un sapere. Il gruppo viene così addestrato ad apprendere dalla propria esperienza, a rinunciare alle spiegazioni rassicuranti e a tollerare il dispiacere di non riuscire a capire e di non sapere che cosa fare, almeno fino al momento in cui diventi possibile avere una più chiara comprensione della situazione (Il Nodo Group, 2007). Quindi, un Gruppo Balint può offrire ai curanti l'opportunità di riflettere sulla propria attività, fornire uno sfogo e un contenimento alle ansie e alle frustrazioni generate dal lavoro, aprire la mente ad altre possibilità (sia nella diagnosi sia nella gestione quotidiana), aumentare nei curanti la soddisfazione lavorativa e nei pazienti la qualità percepita delle cure e infine promuovere il benessere organizzativo e contribuire alla prevenzione del burn-out (Il Nodo Group, 2007).

Il protocollo del PICS prevede inoltre un monitoraggio da parte del conduttore rispetto all'intero processo in modo da fornire ai partecipanti una sorta di "contenitore" che possa conservare e integrare le loro

esperienze (Caputo, Fregonese, Langher, 2018). Inoltre, alla fine di ogni sessione viene chiesto alle partecipanti un feedback su quanto hanno appreso, attraverso un brainstorming su pensieri e percezioni sulle attività proposte (Caputo, Fregonese, Langher, 2018). In aggiunta, vengono redatti dei resoconti narrativi da parte delle partecipanti che forniscono ulteriori informazioni qualitative sul processo di gruppo, sugli obiettivi e sulla relazione tra il gruppo e il conduttore.

2.2.2 Analisi emozionale del testo (AET)

L'analisi emozionale del testo è una metodologia di ricerca-azione che consente di predisporre interventi di cambiamento culturale volti a promuovere lo sviluppo dei sistemi di convivenza nei contesti organizzativi e sociali, a partire dalla rilevazione delle culture locali che li caratterizzano.

La metodologia AET si basa su un concetto di cultura intesa come sistema di elementi materiali e immateriali prodotta dai processi simbolici mediante i quali si dà significato condiviso alla realtà, secondo codici cognitivi e affettivi che orientano l'azione rispetto ad essa. Questo tipo di approccio è mutuato dal modello teorico della collusione di Renzo Carli (1990, 1995, 2001), che pone a fondamento dei sistemi sociali i processi di simbolizzazione affettiva condivisa della realtà.

È necessario sottolineare come questo approccio si basi sul principio della doppia referenza (Fornari, 1979), secondo il quale ogni termine linguistico ha in sé, appunto, una doppia referenza, lessicale e coinebrica (cioè affettiva). Questa rimanda a un doppio livello di analisi del significato: storico, cioè relativo alla realtà, e simbolico (Fornari, 1979). Ogni segno verbale è dunque portatore di una simbolizzazione affettiva e di una

simbolizzazione noetica (basata cioè sull'immaginazione, sul ricordo, sulla percezione e sul giudizio).

I testi dei resoconti scritti dalle studentesse partecipanti al gruppo vengono analizzati proprio attraverso l'Analisi Emozionale del Testo (AET) (Carli & Paniccia, 2002). Nell'AET, l'oggetto di analisi non concerne i contenuti dichiarativi ma bensì i significati simbolico-emozionali condivisi dalle partecipanti rispetto al tema d'indagine. Con l'analisi emozionale si vuole cogliere la proposta di relazione, che la narrazione mira a produrre, la sua valenza comunicativa; il testo allora è sempre trattato in quanto iscritto dentro una relazione, e per questo non trattabile se non in stretto riferimento al contesto di un intervento che può essere già in atto o che si vuole sollecitare. Così l'AET si differenzia sia da lavori di analisi del testo che si rivolgono alle dimensioni grammaticali, sintattiche, semantiche, sia da un approccio narrativo, che tende a cogliere la struttura e la coerenza tra le parti della narrazione, valutandone aspetti come la congruità, l'adeguatezza, la comprensibilità, la ricchezza di elementi, rispetto ad un qualche modello. Seguendo la procedura, il ricercatore individua le parole dense, cioè quelle ad alto grado di polisemia e dunque più idonee a veicolare i significati emozionali. L'elenco di parole dense viene analizzato da un software chiamato T-Lab (analisi tematica dei contesti elementari) in funzione di due parametri: la loro frequenza e la posizione reciproca nelle unità di testo adottate per l'analisi. L'output è costituito da cluster di parole (Repertori Culturali o RC) che racchiudono quelle che co-occorrono tra loro in maniera statisticamente significativa; gli RC sono collocati su uno spazio fattoriale delimitato da due o più fattori, l'interpretazione dei quali dà luce alle componenti latenti che governano la relazione degli RC tra loro. L'interpretazione consiste nel costruire ipotesi sui processi di

simbolizzazione affettiva che le persone usano per semplificare la realtà, trasformandola in qualcosa di familiare (Caputo, 2013a, 2013b, 2014a, 2014b, 2015; Caputo, Giacchetta e Langher., 2016).

Il motivo per il quale è estremamente interessante questa dimensione emozionale veicolata dal testo è che la mente funzioni entro due modalità: il modo di essere inconscio ed il suo modo cosciente. Il modo di essere inconscio nello specifico, ha come caratteristiche principali la condensazione, lo spostamento, l'assenza di negazione, l'assenza del tempo e la sostituzione della realtà esterna con quella interna. Il modo cosciente invece, sulla base della percezione e del pensiero, organizza e costruisce la realtà in relazioni, spaziali e temporali, definite come categorie di riferimento entro le quali è possibile intervenire in maniera appropriata (Matte Blanco, 1975).

Per l'analisi dei dati è importante seguire una serie di passi (Carli, Paniccia, 2004). In primo luogo si procede con la creazione di un corpus, costituito dai resoconti trascritti dalle studentesse e raccolti all'interno delle cinque sessioni del PICS.

Una volta accorpate i resoconti, si procede con la lemmatizzazione, per ricondurre ogni parola alla sua forma base, e alla disambiguazione, per specificare il significato di parole aventi la stessa forma ma significato diverso. In tal modo vengono evidenziate le forme verbali del testo, da cui vengono poi selezionate le parole dense da sottoporre all'analisi delle corrispondenze multiple e dei cluster. L'elaborazione statistica dei testi produce degli insiemi di parole dense definiti "Repertori Culturali".

Alla fine della procedura si avranno perciò cluster di parole dense, disposti entro uno spazio fattoriale (Carli, Paniccia, 2004). Quindi, ogni cluster

rappresenta un nesso sintattico sciolto ed una classe emozionale diversa. Ai fini della ricerca, nell'interpretazione dei cluster, si considerano prioritariamente i primi dieci termini di ciascun insieme significativo di parole, le quali hanno la più alta significatività (p).

L'analisi condotta è quindi regressiva¹² e segue un metodo abduttivo. Un'analisi regressiva con metodo abduttivo combina la potenza quantitativa della regressione per analizzare i dati con la creatività dell'abduzione, cercando di costruire ipotesi plausibili per spiegare le correlazioni osservate.

¹² La regressione è un modello statistico utilizzato per prevedere relazioni tra variabili. L'obiettivo è identificare come una o più variabili indipendenti influenzano una variabile dipendente.

CAPITOLO 3:

Risultati e discussione

3.1 Interpretazione dei cluster

L'analisi dei resoconti ha portato all'individuazione di quattro Repertori Culturali (RC) rappresentati in Tabella 1. Questi quattro RC, di seguito descritti, offrono una sintesi delle dinamiche emerse nei cinque incontri del PICS, in cui le protagoniste sono studentesse del primo anno del corso di laurea magistrale in Psicologia Clinica.

CLUSTER 1			CLUSTER 2			CLUSTER 3			CLUSTER 4		
<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>	<i>Lemma</i>	<i>Chi-Quadro</i>	<i>p</i>
Lettera	88,73	0	Carriera	44,81	0	Parola	42,61	0	Immagine	45,55	0
Lavorativo	59,48	0	Professore	39,48	0	Sentire	30,26	0	Scegliere	29,54	0
Specifico	35,21	0	Conduttore	37	0	Cura	28,96	0	Esprimere	28,14	0
Scrivere	28,88	0	Sviluppo	31,07	0	Disagio	28,65	0	Diverso	27,12	0
Futuro	28,1	0	Scadenza	23,38	0	Post	24,02	0	Persecutorio	23,7	0
Presentazione	25,53	0	Portare	20,43	0	Aiuto	20,89	0	Aspirazione	18,42	0
Professionale	25,53	0	Ragazze	20,43	0	Bisogno	20,89	0	Trovare	13,66	0
Passato	20,84	0	Parlare	20,04	0	Cattedra	19,09	0	Elemento	13,53	0
Utilità	18,89	0	Tenere	19,5	0	Sicuro	19,09	0	Prospettiva	13,53	0
Destinatario	15,74	0	Silenzio	17,3	0	Concetto	17,39	0	Accumunare	11,87	0,001

TAB.1. Lemmi caratterizzanti ciascun cluster

Il primo Repertorio Culturale, o cluster, sembra meglio rappresentare il terzo incontro del PICS, che si configura come un vero e proprio spartiacque tra il "prima" e il "dopo," tra il passato e il futuro. Per questo può essere definito come il cluster della lettera di presentazione. Questo momento segna una transizione cruciale, riflettendo un cambiamento nelle dinamiche narrative e relazionali del gruppo, e delineando un punto di svolta sia a livello simbolico che processuale per le partecipanti. Alcune delle parole associate a questo repertorio (*lettera, lavorativo, specifico, scrivere, presentazione, professionale, utilità*) rivelano una componente strettamente formale in cui il lavoro viene vissuto prevalentemente come un'esperienza persecutoria. Tale struttura linguistica e semantica consente di identificare questo cluster come impersonale-adempitivo, caratterizzato da un approccio distaccato e normativo, in cui l'adempimento degli obblighi assume un ruolo centrale, spesso a discapito della dimensione soggettiva e relazionale.

L'ipotesi di fondo suggerisce che le espressioni linguistiche riscontrate possano rappresentare manifestazioni di un Falso Sé¹³, poiché sembrano emergere più come reazioni a stimoli esterni che come espressioni autentiche e spontanee. Questo Falso Sé appare strutturato intorno a un adattamento conforme alle aspettative e alle richieste ambientali, piuttosto che fondato su una genuina affermazione identitaria, riflettendo così una disconnessione tra il mondo interiore e l'espressione comportamentale. Secondo questa prospettiva, il Falso Sé si configura come un'entità compiacente proprio in virtù della sua funzione difensiva, assumendo un

¹³ Il Falso Sé riguarda una modalità comportamentale, tipica di alcuni individui, volta alla manifestazione di un'eccessiva condiscendenza, obbedienza e volontà di compiacimento altrui.

carattere minaccioso. Questo aspetto richiama la descrizione del Falso Sé di Kernberg (1975), che rappresenta un'immagine idealizzata di sé, costruita come meccanismo di difesa per proteggere l'individuo da sentimenti di inadeguatezza, vergogna o insicurezza.

Inoltre, un aspetto rilevante è rappresentato dalla quasi totale assenza di verbi all'interno di questo cluster, un'assenza che potrebbe riflettere una non necessità dell'azione. Questa mancanza inoltre potrebbe denotare una percezione dell'ambiente esterno come paralizzante, con un conseguente stato di immobilità psicologica o disattivazione dell'iniziativa individuale.

Analizzando le prime dieci parole emerse dal secondo cluster, si delinea una dimensione prevalentemente autoritaria, evidenziata da termini quali *carriera, professore, conduttore, scadenza, portare, tenere*. Tale aspetto autoritario sembra essere profondamente interiorizzato dalle partecipanti al gruppo, manifestandosi in un modello relazionale che sottende una concezione del potere fortemente gerarchica e connotata da tratti marcatamente maschili. Il termine *carriera*, ad esempio, a livello etimologico, rimanda ai concetti di "carro" e "correre", intesi come un cammino da percorrere sul piano professionale, con lo scopo di raggiungere una vetta.

Si può evidenziare anche un certo grado di compiacenza che può essere interpretata come una forma di vera e propria sottomissione. In particolare, il termine *sviluppo* appare decisamente significativo, suggerendo un riferimento allo sviluppo professionale, un tema centrale in questa ricerca.

Nell'analisi delle prime parole del cluster, emerge anche un elemento di natura difensiva, in particolare riconducibile a una modalità di tipo maniacale, identificabile nel "trionfo". Tale dinamica difensiva sembra avere la funzione di contrastare sentimenti di struggimento o fallimento percepiti

all'interno del contesto, operando come un meccanismo di protezione psichica che maschera vulnerabilità emotive profonde, attraverso un'apparente affermazione di successo o superiorità. Questo senso di trionfo onnipotente sperimentato nello sconfiggere l'oggetto, allontana momentaneamente la nostalgia per la sua mancanza, mentre ne viene negata la sua importanza.

Persino il termine *silenzio* assume in questa situazione una valenza simbolica, configurandosi come una forma di espressione di una condizione autoritaria vissuta all'interno del gruppo. Il silenzio, dunque, non è semplicemente assenza di parola, ma diventa rappresentativo di un vissuto di soggezione e subordinazione alle dinamiche gerarchiche.

Il terzo cluster sembra meglio rappresentare l'RC femminile puro. Le prime dieci parole, tra cui *sentire, cura, disagio, aiuto, bisogno, sicuro*, lasciano trasparire una chiara richiesta di aiuto che permette di cogliere il passaggio alla posizione depressiva delle studentesse, che potrebbe essere legata ad un iniziale impulso verso la riparazione.

A differenza dei primi due cluster, qui appare con maggiore evidenza una componente emotiva e affettiva, intrisa di una dimensione depressiva. In questo contesto, emerge in maniera più marcata il Vero Sé¹⁴, fragile e vulnerabile, che si contrappone al Falso Sé e alla dimensione autoritaria del primo e del secondo cluster. Si potrebbe dunque ipotizzare che il terzo Repertorio Culturale rifletta un allontanamento dalle difese strutturate attorno a una gerarchia di potere, rivelando invece la necessità di un contatto più autentico con le proprie emozioni e con i propri bisogni.

¹⁴ Il Vero Sé rappresenta la parte più autentica di ciascun individuo.

Il termine *concelto* trova una spiegazione interessante se esplorato attraverso la sua etimologia latina: deriva infatti da “concepire”, un riferimento simbolico al femminile. Allo stesso modo, il termine *sicuro* esprime un bisogno e una richiesta fondamentale di protezione e stabilità, elementi che appaiono come necessità cruciali.

La parola *cattedra* assume un significato simbolico rilevante, rappresentando uno spazio potenzialmente aperto e libero, all'interno del quale le partecipanti possono esprimersi e manifestare aspetti autentici. In questo senso, la *cattedra* diventa un luogo di legittimazione per il loro vissuto e per l'espressione di una soggettività che cerca riconoscimento.

All'interno di questo cluster si evidenzia una dimensione di fiducia primordiale verso l'altro, che costituisce la base per lo sviluppo di relazioni interpersonali.

Il quarto e ultimo Repertorio Culturale rappresenta la massima espressione della libertà e dell'emancipazione femminile, segnando un momento di consapevolezza in cui il vissuto depressivo viene affrontato. In questa fase si attua una riparazione autentica, che consente di elaborare, integrare e superare le perdite e i danni subiti, promuovendo un processo trasformativo capace di generare circoli virtuosi. Esso inoltre può rappresentare l'RC dell'autonomia a cui fa riferimento McClelland per indicare, come spiegato anche nel primo capitolo di questo elaborato, il bisogno dell'individuo di essere libero dall'influenza degli altri. Infatti, all'interno del cluster emerge un senso di sollievo intenso e anche molto fiero.

In questo cluster inoltre trova spazio una femminilità soppressa e coartata da una prevalenza di atteggiamenti misogini, caratterizzati da sentimenti e

agiti di avversione e repulsione nei confronti delle donne, espressi in modo indifferenziato. Tale dinamica sembra radicata in una logica simmetrica, in cui il principio di generalizzazione prevale, soffocando la complessità e l'individualità delle esperienze femminili.

La parola *immagine*, che apre il cluster, può rappresentare non solo ciò che viene percepito esternamente, ma anche ciò che viene proiettato o desiderato. Essa riflette una duplice dimensione: da un lato, l'immagine come costruzione sociale e interpersonale, dall'altro, come espressione di un desiderio interno, spesso inconscio, che cerca di manifestarsi attraverso le apparenze e le percezioni altrui. In questo senso, l'immagine diventa un veicolo simbolico per la proiezione di aspirazioni e bisogni non sempre consapevoli.

I verbi presenti nel cluster come *scegliere, esprimere, trovare, accumunare* sono tutti verbi d'azione, che sottolineano la presenza di una dimensione proattiva, tipica di chi si muove verso il cambiamento.

Il termine *diverso* è un aspetto innovativo all'interno del contesto, in quanto simboleggia un qualcosa che viene accolto, l'integrazione di ciò che rappresenta altro. In questo senso, l'intero cluster è come un tentativo di orientamento.

La parola *elemento* richiama, a sua volta, un significato profondo in quanto, secondo la sua etimologia latina, vuol dire "crescere", "alimentare": due funzioni, ancora una volta, tipicamente femminili.

Il termine *persecutorio* si differenzia dagli altri presentandosi come un elemento di discontinuità. Esso può veicolare un sentimento vendicativo o, più verosimilmente, riflettere ciò che sente la donna e che viene coartato attraverso un meccanismo di identificazione con l'aggressore.

Parallelamente, all'interno del cluster sembra essere presente il desiderio di liberarsi dell'ipotetico aggressore; infatti la parola *esprimere*, dal latino "exprimere", evoca l'atto di portare all'esterno ciò che è interno, facilitando l'emancipazione femminile precedentemente menzionata.

Infine, il termine *accumunare* è una parola estremamente importante poiché è espressione della capacità di costruire legami sociali, di fare rete, supportarsi a vicenda ed essere esponenziali; quindi è anche un cluster che può essere definito di "sorellanza". Tale concetto riflette una dimensione di appartenenza collettiva, fondata su un sostegno emotivo e relazionale che valorizza la cooperazione e l'empowerment tra donne.

3.2 Analisi e interpretazione dei fattori

Come accennato in precedenza, dall'analisi sono emersi tre Fattori (rappresentati in Figura 1) che consentono di spiegare le relazioni tra i cluster identificati. Ciascun fattore può essere definito come l'insieme delle classi di appartenenza, rappresentando un insieme simmetrico. Inoltre, questi fattori emersi dal testo, possono essere classificati come dimensioni latenti.

Dalla Figura 1 è possibile osservare come, sul primo fattore si contrappongono il cluster 1 e il cluster 2 (RC 1 e RC 2). Sul secondo fattore si contrappongono invece il cluster 2 e il cluster 3 (RC 2 e RC 3). Infine sul terzo fattore si contrappongono il cluster 1 e il cluster 4 (RC 1 e RC 4). Per questa ricerca si è scelto di denominare i fattori facendo riferimento a titoli cinematografici per il loro significato evocativo che permette al lettore una comprensione immediata, facilitando la visualizzazione del pensiero

sottostante. Questo metodo, frequentemente utilizzato nella pratica clinica, consiste nel chiedere di associare il titolo di un film a un tema specifico, poiché facilita l'espressione delle esperienze vissute.

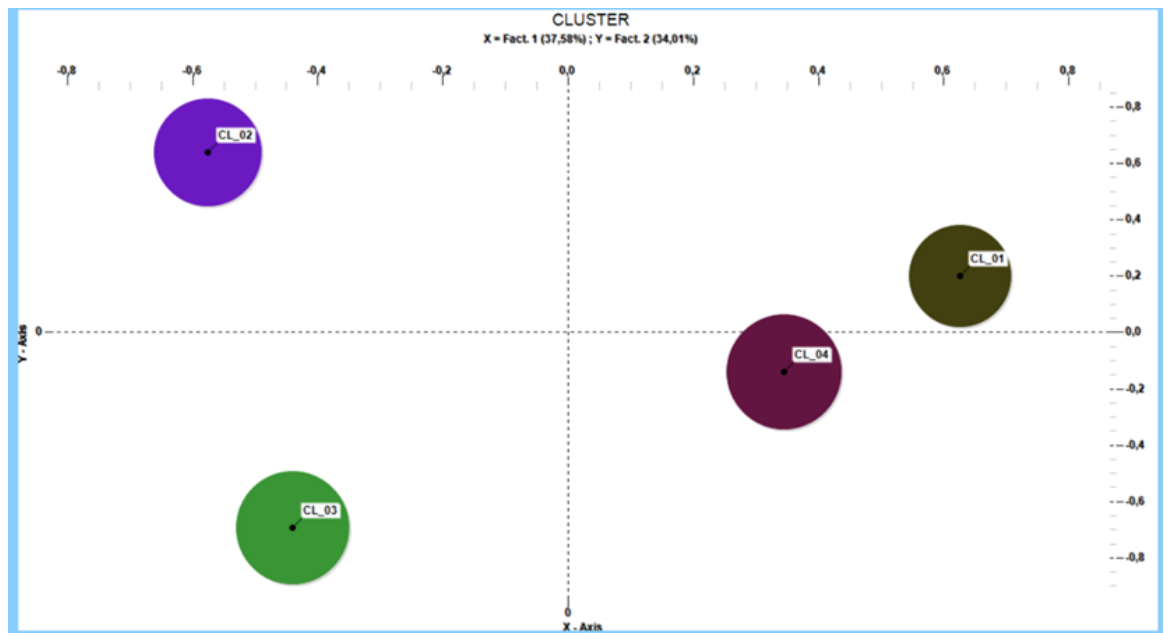


FIG. 1. I cluster entro lo spazio fattoriale

Sul primo Fattore, che prende il nome di “Come tu mi vuoi”, vediamo contrapporsi, come definito prima, il Cluster 1 (*lettera di presentazione*) e il Cluster 2 (*autorità/sottomissione*). Sul primo asse fattoriale, ciò che sembra contrapporre i due RC, è un processo di identificazione con l’aggressore, interiorizzato al punto che sono le stesse giovani donne a porre dei limiti e a giudicare il loro Vero Sé, considerato come qualcosa di impresentabile. L’aspetto della falsità rimanda al latino “fictus”, “fingere” (forgiare, dare forma, modellare, trasformare e cambiare); a “falsus”, “fallo” (rendere irriconoscibile, trarre in inganno, nascondere la verità); e infine, rimanda a “simulatus”, “simulo” (riprodurre, rendere simile, fingere). La verità, al

contrario, sembra portare con sé il giudizio e la condanna. Se esiste una scissione tra chi “fa” (le donne) e chi “verifica” (ovvero chi stabilisce ciò che è vero), si instaura una forte relazione di potere: il potere di ricondurre ciò che è stato fatto alla verità o alla falsità.

Il sentirsi vittima e l'esser compiacente sono modalità attraverso le quali sottrarsi al confronto con il mondo esterno, percepito come una minaccia in grado di giudicare e potenzialmente rifiutare. Il bisogno di appartenenza al gruppo, l'esigenza di approvazione sociale e l'evitamento del rifiuto sono vissuti come centrali, all'interno di dinamiche autoreferenziali che non promuovono alcuna competenza utile per lo sviluppo di carriera: si tratta di un'appartenenza desiderata a qualunque costo, senza scelta, purché ci sia. Tale appartenenza infatti, racchiude una forma di sicurezza emozionale e un'affiliazione reciproca, che dona un'identità fondata sul semplice fatto di “appartenere”; essa assume i tratti di un'idealizzazione, rivolta a un'entità comunemente riconosciuta come superiore. L'idea è quella per la quale le donne si sentano accettate e valutate positivamente solo quando sono compiacenti, quindi impersonali, rispetto a quanto condiviso nel gruppo di appartenenza. Quindi, il pensiero comune sembra suggerire che le donne possano essere solo ciò che gli altri desiderano (*“come tu mi vuoi”*), in un'eterna confusione emozionale derivante dalla sostituzione del mondo esterno con il mondo interno. La lettura di questo spazio fattoriale comunica che il desiderio di andare in profondità, di mostrarsi autenticamente per ciò che si è, comporta un rischio di esclusione e di sottomissione, probabilmente come riflesso di una lunga e complessa storia di lotte per l'emancipazione femminile. Le donne infatti, sono da sempre state socializzate a dare importanza agli altri, ad assumersi le responsabilità primarie della cura e a subordinare i propri bisogni a quelli altrui; in loro si è sempre incoraggiato

lo sviluppo di qualità come la capacità di nutrire, la preoccupazione per le relazioni interpersonali, l'espressione e la sensibilità emotiva (Betz, 1994). Anche nel cambiamento di paradigma che oggi offre loro la possibilità di compiere scelte diverse, permane una simbolizzazione originaria in cui il pensiero comune è quello di far tutto in modo impeccabile e nel modo "giusto". In linea con questa interpretazione, durante la conduzione dei gruppi è emersa una dinamica per cui, in contesti collettivi, le donne tendano a parlare meno. È esperienza condivisa da molte aver sperimentato notevoli difficoltà, in occasioni come lezioni universitarie o convegni, nell'intervenire per esprimere un'opinione o semplicemente per porre una domanda su un aspetto poco chiaro. Questa dinamica potrebbe essere causata dalla paura del giudizio altrui o dalla mancanza di volontà nel contraddire l'altro, colludendo con un contesto che vuole le donne silenziose. Si può ipotizzare come il sentimento dominante sia la vergogna quale reazione alla scoperta di una falsificazione nei confronti della realtà: il conflitto critico con il Vero Sé emerge nel cuore di una finzione che si impone come rappresentazione dell'altro. Si manifesta uno svelamento della realtà, che contrasta con il tentativo di alterarla, falsificando l'autenticità. Parlare, infatti, può interrompere bruscamente questa costruzione falsa del sé e la relazione stessa con l'altro. La vergogna può scaturire dalla dissoluzione di questa immagine ingannevole, che vorrebbe le donne silenziose e conformi a un ideale imposto.

Sul secondo Fattore, chiamato "*Il diavolo veste prada*", si contrappongono invece, il cluster 2 (*autorità/sottomissione*) e il cluster 3 (*posizione depressiva*). La funzione proposizionale che vede questi due cluster contrapporsi sembra descrivere uno spartiacque tra chi comanda e chi si sottomette. Come se ci fossero due modi diversi e contrapposti con cui le donne vivono

la gerarchia e il potere: l'essere compiacente (portare il caffè) o sperare di diventare il capo (essere disposta a portare il caffè e una volta ottenuto il potere, farsi portare il caffè). Pertanto il potere con cui le donne sembrano colludere, si colloca su un continuum che vede, al polo opposto, la dipendenza. L'evocazione del potere sembra rappresentare la soluzione alla paura delle donne di mostrarsi, che potrebbe creare una dinamica di subordinazione. Si tratta da un lato, della contrapposizione tra l'acquisizione di potere sull'altro e dall'altro del sentimento d'impotenza verso il potere stesso, avvertito come incombente e ineluttabile.

È possibile ipotizzare che alla pretesa dell'autorità, le donne rispondano con la propria colpevolizzazione; si tratta di un senso di colpa interiorizzato e accompagnato inevitabilmente dalla sofferenza (la cosiddetta "posizione depressiva"). Tuttavia, questa colpa non rispecchia la realtà e, quindi, non ha un'efficacia trasformativa, cioè non conduce a una vera riparazione ma fa emergere la difesa maniacale del trionfo. In questo processo, il senso di colpa introietta la figura dell'autorità; così, quando quest'ultima non è più esterna ma interna, può divenire ancora più severa e persecutoria, portando appunto all'instaurarsi della difesa maniacale. La sicurezza dell'accettazione e dell'affetto è quindi sostituita da una violenza giudicante che caratterizza relazioni fondate sul potere forte. È proprio la forza del potere che richiede dipendenza, e questo ha come effetto, una relazione che tende a determinare e condizionare il comportamento dell'altro, oppure a essere orientata e controllata da quest'ultimo. La presenza di una figura dominante rassicura la persona subordinata, infondendo un senso di protezione e sicurezza che, tuttavia, ha un caro prezzo: il conferimento del potere a chi protegge e a chi viene messo sul piedistallo. Proprio la simbolizzazione affettiva degli altri come ostacolo alla realizzazione del

proprio scopo, la paura di non essere all'altezza e il timore del rifiuto nel seguire i propri interessi, possono trasformare una situazione di convivenza in una lotta di potere contro il sentimento di impotenza. Il sentimento di incapacità che sembra spesso associato alle donne, quale fantasia onnipotente e invasiva, sostituisce la valutazione realistica circa la propria competenza, impedendo la comprensione adeguata del problema. Le donne, infatti, nel processo di adattamento sociale, si confrontano continuamente con condizioni, eventi e contesti organizzativi che limitano le loro potenzialità. Nel perseguire il successo, si scontrano con aspettative di comportamenti tipicamente maschili che includono aspetti come giochi di potere, aggressività, sabotaggio ed eccessiva sicurezza (Davey, 2008). Ed è proprio qui che si manifesta la collusione: le donne considerano il successo come un qualcosa di maschile e politico; pertanto, per avere successo in questi ambienti, devono comportarsi in modi che risultano loro innaturali, adottando caratteristiche tipicamente maschili. Le donne, dunque, appaiono intrappolate tra il resistere e l'adattarsi alla "politica maschile". È come se il loro Vero Sé, fragile e autentico, avesse bisogno di uno spazio sicuro che però, in questa lettura, sembra non esistere.

Infine, sul terzo Fattore, definito "*Il diritto di contare*", si contrappongono il Cluster 1 (*lettera di presentazione*) e il Cluster 4 (*femminilità*). L'analisi di questo spazio fattoriale mette in evidenza una distinzione netta tra l'essere compiacenti e affiliative e la femminilità che necessita di essere espressa. Emerge pertanto, un'eterna lotta tra l'essere perfettamente integrate nella società in modo compiacente e silenzioso e quindi impersonale, e al tempo stesso, la volontà di emanciparsi ed essere libere di scegliere. Queste due parti sembrano essere scisse e non integrabili tra loro rendendo, in tal modo, persecutorio quello che percepisce la donna: l'identificazione con

l'aggressore porta con sé il rischio di una coartazione della femminilità che però aspira a diventare realizzata, in una lotta tra il proprio desiderio e l'angoscia persecutoria di realizzarlo. Perdere l'identità stereotipata a vantaggio del Vero Sé può comportare il rischio di smarrimento e delusione ("non ti riconosco più"), rendendo tale realizzazione persecutoria. Sotto la superficie della conformità ribolle il desiderio di espressione di quella femminilità coartata. Questa condizione richiama alla memoria il personaggio di Julia, dal celebre romanzo "1984" di George Orwell, descritta come una donna che si rivela diversa da come appare, indossando una maschera, a causa di una società governata dal "grande fratello". Qui inoltre è possibile cogliere il parallelismo del personaggio di Julia con il terzo fattore dove il ruolo sociale non consente alla donna la libera espressione della sua femminilità: quel "più di vita" che ha a che fare con l'intimità, con la possibilità di entrare in una relazione tra corpi parlanti e che aspira a trascendere le regole delle identificazioni. Inoltre, è importante interrogarsi sulla dimensione della diversità, sulla possibilità di lasciare "la strada vecchia per quella nuova" e andare oltre il cammino tracciato da un volere uniforme e obbligato.

CAPITOLO 4:

Restituzione

Come nesso che conclude gli obiettivi della seguente ricerca, si è voluto dar luce alle potenzialità dell'intervento e alle relative proposte di divulgazione del progetto, come risorsa primaria di restituzione produttiva ed efficace. In Italia, la psicologia clinica si è sviluppata nel corso del tempo e ha seguito un percorso ascendente verso l'esplorazione e il tentativo di trasformazione di alcune realtà socioculturali. L'idea di base si muove dagli esiti che ha avuto la psicologia dell'intervento come ambito opportuno nel quale investire, nonché dai risultati di svariate ricerche svolte nel medesimo contesto professionale. Un esempio in tal senso, può essere rappresentato dall'indagine svolta nel 2022 da un gruppo di ricercatori, per misurare le attese sulla figura professionale dello psicologo/psicoterapeuta da parte di un gruppo di cittadini romani (Paniccia, Dolcetti, 2022). I risultati ottenuti riflettono il cambiamento di aspettative in merito a tal figura e al più generale significato pragmatico che gli si attribuisce, evidenziando la necessità da parte di tali individui di vedersi accolta una domanda che ha sempre più a che fare con la proposta e la diffusione di reali e concreti servizi di consulenza, sostegno e prevenzione. In tal senso, l'analisi fin qui condotta ha concesso l'ampliamento del programma PICS in vari ambiti applicativi e determinato l'ideazione della suddetta restituzione in diversi spazi d'intervento. D'altronde, come affermava Renzo Carli, la Psicologia Clinica si occupa delle complesse dinamiche tra individuo e contesto, valutate tramite gli agiti comportamentali visualizzati come terreno da cui

raccogliere i significati, cogliendo la dimensione soggettiva interiorizzata delle persone:

“Perché interrogarsi, ancora una volta, su cosa sia la Psicologia Clinica? [...] Rimane, comunque, un’area della psicologia importante e di grande interesse. Perché? Una risposta può essere trovata in ciò che la Psicologia Clinica ha inaugurato e promosso [...], l’idea che possa assumere non solo una funzione di studio e di descrizione della realtà, ma anche un ruolo di intervento per il cambiamento della stessa realtà [...] La Psicologia Clinica ha elaborato propri modelli e metodi di intervento, concernenti individui singoli come anche strutture organizzative, nei più differenti ambiti e settori del sistema sociale” (Carli, 2006b, p.48).

Per riuscire a portare a termine una vera e propria trasformazione occorre che l’azione interpretativa messa in atto, crei nuove collusioni evolutive; l’inconscio collettivo alla base della cultura locale sviluppa schemi e dinamiche più consapevoli che migliorano e modificano gli agiti degli individui. Partendo dal presupposto che colludere, talvolta, è essenziale ai fini della riuscita degli interventi poiché ciò che crea cambiamento in un sistema sono le risorse interne ed esterne ad esso e come da queste si originano poi funzioni più specifiche, le competenze apprese da tali progetti e servizi di consulenza riguardano la capacità di riuscire a pensare prima di agire (aumentano i gradi di libertà), diventando più flessibili al cambiamento. Ciò che è opportuno fare, al fine di presentare un progetto valido e pertinente al contesto cui si riferisce è, perciò, tradurre la domanda che porta il cliente/partecipante al contesto in cui si opera e promuoverne la conoscenza e la diffusione tramite i giusti canali. In questo contesto, si proporrà un’iniziativa volta alla presentazione dei risultati del progetto di

intervento clinico, offrendo così una restituzione dell'attività svolta, messa a disposizione di chi desideri beneficiarne.

4.1 L'auto-committenza come agente di cambiamento positivo

La promozione di attività extra-disciplinari e, nello specifico, di servizi clinico-psicologici offerti dalle Università e dagli Atenei come supporto alla ricerca, dovrebbero rappresentare uno dei principali mezzi e canali di divulgazione e comunicazione su cui poter contare per sviluppare e pubblicizzare progetti di ricerca. Solitamente, la progettazione di un intervento avviene come risposta ad un bando da parte di organizzazioni no profit (tenute ad investire sui servizi senza obiettivi di guadagno), o comunque in seguito a ricerche e iniziative originali ed efficaci che tentano di risolvere e migliorare una problematica comune. Difatti, presso gli Atenei o gli Istituti D'Istruzione Superiore, non è raro vedere presentati servizi di orientamento, formazione e supporto professionale che trovano nei giovani il più ampio target di riferimento. Ma, è davvero così semplice approfondire una tematica e poterla sviluppare nel contesto universitario? Ad oggi l'università, in quanto luogo istituzionalmente preposto per supportare la divulgazione della conoscenza in tutte le sue forme, dovrebbe idealmente favorire la crescita e la creazione di attività di ricerca e di incentivazione al lavoro per docenti e studenti, per alimentare il networking con le altre figure professionali e per promuovere attività e progetti d'intervento di ogni tipo. L'idea di un luogo comune in cui poter far nascere servizi e interventi realmente finanziati e appoggiati dalla più alta istituzione universitaria, favorirebbe di certo l'incremento di progetti di ricerca validi e fruttuosi nonché rappresenterebbe un solido fattore di ancoraggio con l'intera

comunità usufruente. Infatti, l'università nasce come ambiente di sviluppo e di conoscenza, formato da studenti, ricercatori e professionisti che dovrebbero poter avere l'opportunità di coltivare l'arte della progettualità, ricorrere ad un proprio disegno di ricerca e tentare di metterlo a servizio dell'intera collettività. In altri Paesi Europei, come quelli nordici e come la Germania, per esempio, il concetto di università è anche strettamente legato ad un'offerta concreta di familiarità con il lavoro. Nelle università tedesche, ad esempio, gli studenti hanno la possibilità di vedersi imprenditori durante il percorso accademico. L'Ateneo "Hochschule Darmstadt" fornisce loro una vera e propria struttura, una caffetteria all'interno dell'Istituto per la precisione, con tutto il necessario per poterla far crescere e, dunque, gestire. Il locale viene fornito dall'università, l'investimento poi è a carico degli studenti: devono lavorare, pulire, offrire il caffè, gestire i turni, tutto "come se" avessero già la loro personale azienda.

Il concetto di formazione si intreccia, pertanto, con quello di operosità, configurandosi come un processo di responsabilizzazione sia per lo studente che per l'istituzione universitaria. Tale responsabilità si estende alla costruzione di un senso consapevole del valore delle risorse, materiali e immateriali, e allo sviluppo di competenze finanziarie di base.

Registri contabili, materiali, fornitori, contatti con il cliente e spese sono tutte le attività che lo studente è chiamato ad organizzare ai fini della riuscita del progetto. Si crea così un senso di efficacia e di professionalità che, seppur iniziale, concede l'agio di sentirsi incoraggiati e potenziati rispetto a quello che poi sarà il mondo del lavoro. Inoltre, in questo modo lo studente sente che la comunità scelta per la sua formazione, ricambia scommettendo su di lui, dandogli fiducia, sostegno finanziario e opportunità di crescita effettiva. Ciò che cambia è, perciò, la concezione di

“metodo formativo” inteso come processo attivo che ha lo scopo di avvicinare il setting educativo alla realtà lavorativa, contando sull’appoggio di una comunità che risponde ai bisogni degli “attori sociali” che ne fanno parte. Allo studente è richiesto un livello significativo di impegno e autodeterminazione, poiché è chiamato a confrontarsi con problematiche specifiche che emergeranno nel futuro contesto professionale. Tuttavia, la riuscita e il successo autentico sono profondamente influenzati dalla percezione di fiducia che l’università riesce a trasmettere allo studente. Tale fiducia si concretizza attraverso la disponibilità di risorse adeguate e di un supporto strutturato, finalizzati a dotarlo degli strumenti necessari per affrontare con competenza e resilienza le sfide del percorso formativo e professionale.

Da qui, si arriva al potente concetto dell’auto-committenza¹⁵ intesa come modalità motivazionale individuale che stimola, crea e concretizza un pensiero. Quando manca una comunità di riferimento che, idealmente, dovrebbe sostenere e facilitare la diffusione del progetto, emerge il ruolo cruciale dell’iniziativa individuale. In tale contesto, l’individuo è chiamato a investire sulla propria autostima e a coltivare un senso di auto-efficacia, scegliendo di affidarsi alle proprie risorse interiori.

Nel caso specifico di questa proposta, non è stata avanzata alcuna richiesta esplicita per la progettazione di un seguito, né imposta alcuna partecipazione obbligatoria. La scelta nasce proprio dall’idea di una proposta senza domanda, di un servizio aperto a coloro che scelgono liberamente di approfondirlo. Dunque, la proposta avanzata e di seguito

¹⁵ L’ auto-committenza è un costrutto relativo alla teoria dell’analisi della domanda che indica la volontà di sostenere un contesto spingendo sé stessi verso la motivazione nella ricerca e nell’esplorazione. In questo caso, però, l’individuo che usufruisce del servizio è lo stesso che lo commissiona.

qui descritta, sarà quella della progettazione di una giornata di accoglienza in università dedicata alle sole studentesse e, volendo, ad ulteriori donne esterne all'Ateneo. Il target, dunque, non si limita ai soli corsi magistrali delle "soft sciences", bensì a tutti gli altri corsi dei vari dipartimenti, così da incentivare la conoscenza del progetto anche al di fuori dell'ambito psicologico. Lo scopo principale dell'attività, quindi, consiste nel favorire un clima che rispetti il più possibile i risultati ottenuti e che incentivi prettamente la libertà di espressione e di pensiero femminile. Di seguito, la progettazione della giornata prevista per il mese di aprile 2025.

4.2 Progettazione del "WELCOME GIRLS DAY" (parte strutturale)

L'obiettivo generale di questa giornata è quello di restituire i risultati dell'intervento PICS condotto nell'anno accademico 2023/2024 da parte di un gruppo di tre studentesse e di quattro docenti del Dipartimento di Psicologia Dinamica, Clinica e Salute, finalizzato ad incrementare la consapevolezza sullo sviluppo di carriera femminile. Sono invitate a prendere parte alla giornata tutte le studentesse di tutti i Dipartimenti dell'Università La Sapienza di Roma. Inoltre, viene offerta a ogni studentessa la possibilità di coinvolgere un'ospite esterna all'Ateneo, favorendo un'ulteriore partecipazione alla discussione.

Luogo dell'incontro: SALA ODEION, Dipartimento di Scienze dell'Antichità + spostamento in altre aule per attività pomeridiane (da definire).

Svolgimento mattinata (parte descrittiva):

- ❖ 9/9:30: saluti istituzionali della Rettrice della Sapienza (Antonella Polimeni) e della Presidentessa del corso magistrale di Psicologia Clinica (Viviana Langher) + consegna brochure riepilogativa per seguire l'evento;
- ❖ 9:30/11:30: introduzione e discussione del progetto di ricerca condotto. Intervento delle studentesse 1,2,3 (Claudia Piselli, Veronica Faraone e Micol Nutta) circa il processo di creazione del progetto, da cosa è nato, le motivazioni, i dati statistici in merito + Speaker 1, 2, 3, 4 (Viviana Langher, Silvia Cimino, Claudia Chiarolanza, Manuela Tomai) trattano il tema degli strumenti utilizzati e in particolare dell'utilizzo del PICS e del focus group;
- ❖ 11:30/13: restituzione dei risultati della ricerca. Proiezione dei cluster relativi all'AET con discussione sulle principali interpretazioni pensate. Da qui si potrebbero indicare due ipotesi: esporre i fattori come categorie di tematiche principali (la donna compiacente, la donna sottomessa, la donna persecutoria e la donna libera) a cui associare una determinata Speaker esterna all'Ateneo, per ciascuna categoria (da cui poi legare l'attività pomeridiana di spazio simbolico o Photolanguage e prendere come tema stimolo una delle 4 categorie); oppure esporre i risultati dei cluster sempre con la tabella proiettata (studentesse 1,2,3 per dare anche stabilità a chi ascolta di focalizzare le persone reali dietro al progetto) e sul finale chiamare le Speakers invitate esterne all'Ateneo, per citare la loro esperienza lavorativa come sviluppo delle tematiche presentate;
- ❖ 13/14: pausa pranzo.

Svolgimento pomeriggio (parte pratica-sperimentale):

È previsto lo spostamento in un altro luogo per le attività pomeridiane (luogo da definire). L'idea è di coinvolgere 100/150 persone con accessi limitati tramite prenotazione = 10 conduttrici x 15 persone = 150 persone.

- ❖ 14/15:30: svolgimento delle attività pratiche: creazione dei focus-group (min. 15 persone per focus group) guidati da una conduttrice ciascuno, per esplorare ed entrare in contatto con le tematiche centrali dell'intervento + attività dello spazio simbolico e Photolanguage;
- ❖ 15:30/16:30: brainstorming generale insieme a tutte le coordinatrici del progetto + spazio per le domande da parte delle partecipanti. Saluti finali con consegna di un gadget rappresentativo dell'evento;
- ❖ 16:30/17: coffee break finale insieme a tutte noi.

1. FASE ESPLORATORIA

Cosa intendiamo proporre?

- Divulgare i risultati della ricerca ottenuti dal programma PICS all'intera comunità studentesca femminile, iscritta a qualsiasi corso dell'Ateneo;
- promuovere e sensibilizzare il pensiero collettivo riguardo le principali dinamiche d'azione delle donne che approcciano al mondo del lavoro con relativa spiegazione dei dati statistici venuti fuori dall'analisi dei cluster;

- unire le esperienze di coloro che hanno beneficiato in prima persona del programma con quelle di chi ha già intrapreso un percorso professionale orientato allo sviluppo di carriera, creando così un ponte tra l'apprendimento esperienziale e le prospettive di applicazione concreta.

2. OBIETTIVO GENERALE

- Proporre una giornata di restituzione dei risultati della ricerca sul programma PICS che favorisca l'ampliamento della conoscenza dei temi cardine delle scelte di carriera femminile e che punti sull'omogeneità del contesto come punto di forza maggiore per incentivarne le tematiche.

3. COMMITTENTE

- Gruppo di tre studentesse con laurea magistrale in Psicologia Clinica e la docente, nonché presidentessa del corso di laurea magistrale in "Psicologia Dinamica, Clinica e Salute", Viviana Langher.

4. DOVE?

- SALA ODEION, Dipartimento di Scienze dell'Antichità + spostamento in altre aule per attività pomeridiane (budget da definire).

5. OBIETTIVI SPECIFICI (come raggiungere l'obiettivo generale?)

- Illustrare le più recenti ricerche circa il tema della carriera femminile;

- porre in evidenza gli aspetti politici legati alla cultura dell'imprenditoria femminile;
- raccogliere le testimonianze delle partecipanti sulla procedura e sui relativi effetti suscitati dal lavoro in gruppo;
- esplorare i vissuti individuali delle docenti e delle studentesse e favorire la conoscenza dell'approccio psicodinamico per la costruzione di progetti di ricerca validi e specifici;
- convenire sulle tematiche risultate portando l'esperienza professionale di diverse personalità emblema della questione femminile;
- diffondere la cultura di alcuni strumenti di ricerca come canali di esplorazione dei contesti;
- incentivare il dibattito aperto stimolando le libere associazioni e creando un luogo contenitivo e di supporto condiviso.

6. AZIONI

- Diffondere tramite spiegazione ed illustrazione verbale, i risultati di ricerca del programma PICS, creando uno spazio d'ascolto e di confronto libero;
- contare su una rete di collaboratrici che mettono la loro esperienza professionale a servizio di tutti;
- offrire l'opportunità alle partecipanti di usufruire di una consulenza gratuita, arricchita dall'applicazione di diverse tecniche esplorative.

7. RISORSE/PERSONALE

- Studentesse e professoresse che hanno partecipato sia al progetto PICS iniziale del 2023, sia ai successivi progetti sviluppati nel 2024 per definire il setting della tesi sperimentale;
- personalità rilevanti del mondo dell'imprenditoria femminile, della politica, del cinema e dello sport come Marie-Madeleine Gianni e Lucia Viscio;
- Sponsor.

8. BUDGET

- Affitto Sala ODEION (da definire);
- affitto sale per le attività pomeridiane (da definire);
- gadget con il logo dello Sponsor (da definire);
- volo aereo andata e ritorno e alloggio per ospite/i;
- spesa per il coffee break finale.

Parte narrativa (motivi e commenti):

La giornata, concepita come un evento di accoglienza denominato "Welcome Girls", si articolerà in una prima sessione mattutina, dalle ore 9:30 alle ore 13:00, dedicata a una disamina approfondita del progetto. Tale sessione includerà una presentazione esaustiva dei suoi aspetti salienti, sia sul piano teorico che analitico, con un focus particolare sull'illustrazione dei risultati conseguiti.

In questa sezione, le professoresse e le studentesse laureate che hanno svolto la ricerca, prendono parola per spiegare le varie fasi di strutturazione del progetto, partendo dalla panoramica generale iniziale sul mondo del lavoro e sui dati statistici odierni e, man mano, addentrandosi sempre più nella specificità del caso dell'elaborato. Di conseguenza, le studentesse, affiancate dalle docenti che hanno svolto il ruolo di conduttrici dei diversi gruppi sperimentali, si avvicenderanno per esporre e analizzare i principali nuclei metodologici ed emozionali emersi nelle varie fasi del percorso di ricerca.

Conclusa la parte di spiegazione iniziale del progetto, si proseguirà con l'esposizione dei cluster derivanti dall'AET raffiguranti i relativi indici di correlazione tra le parole dense, con accanto illustrata la grafica dello spazio fattoriale. In questo modo, contando sull'efficiente sinergia narrativa tra le figure cardine del progetto, verranno messe in risalto le classi emozionali più importanti dell'intero lavoro interpretativo, lasciando la parola ai racconti delle Speakers circa le loro esperienze professionali, come aggancio perfetto ai temi appena discussi. Successivamente è prevista una pausa pranzo di circa un'ora seguita dallo svolgimento dell'attività pratica-sperimentale pomeridiana, che si terrà dalle ore 14:00 alle 17:00, all'interno delle sedi indicate. Tale fruttuosa attività, rappresenta un momento contenitivo per l'intera comunità partecipante, in quanto offrirà l'opportunità di cooperare tra più figure diversificate (professoresse, studentesse, promoter, imprenditrici, personaggi famosi), aprendo la possibilità di creare una profonda e stimolante rete sociale. Tornerebbe, in questo senso, anche il riferimento al dato fornito dalla ricerca per quanto riguarda la volontà da parte delle donne di sapersi sicure, sincronizzando ed accumulando le proprie volontà e bisogni, nella riuscita di un progetto

comune e nella libera espressione della propria femminilità. Con l'avvento delle ore pomeridiane, dunque, le partecipanti si riuniranno in gruppi di massimo 15 persone, per iniziare le simulazioni dei focus group, partendo dall'esposizione di un argomento-stimolo descritto nel dibattito mattutino. Tale attività servirà per favorire ed alimentare il processo riflessivo, attraverso l'utilizzo delle libere associazioni e del confronto aperto; usufruendo, inoltre, delle stesse tecniche proiettive impiegate nelle prime sedute del PICS, ovvero lo spazio simbolico e la scelta di immagini. La consegna dei post-it, su cui le partecipanti annoteranno le parole che associano al macro-argomento stimolo del mercato del lavoro, favorisce l'ispirazione e stimola il pensiero, incoraggiando la condivisione delle idee e permettendo di comprendere il funzionamento dell'intera comunità rispetto all'argomento. Si ritiene, infatti, che la costruzione collettiva di una realtà vissuta ed espressa all'interno di uno spazio libero e sicuro, possa permettere ed incoraggiare la circolazione di sentimenti e simbolizzazioni positive che creano conoscenze e nuove consapevolezze. È inevitabile pensare che si andrebbe, perciò, a creare uno spazio emozionale carico di nuovi significati che, anche se per un tempo limitato, genererebbe un rapporto fiduciario e di speranza verso il cambiamento. Detto questo, un ulteriore elemento cardine per la progettazione della giornata, sarà quello della ricerca di uno Sponsor (case farmaceutiche, scuole di specializzazione) che donerebbe, per l'appunto, visibilità e notorietà all'attività, in modo da incentivarne l'esposizione al pubblico e trovare potenziali nuovi clienti/target. Stimolare il networking, ovvero la rete sociale attorno cui si muovono iniziative come quella proposta, offre la possibilità di ottenere partnership e, dunque, ottime possibilità di ampliamento e di business. Inoltre è prevista la progettazione di una brochure accattivante e dettagliata

che illustri in modo chiaro il programma della giornata, accompagnata da un gadget, come una penna o un taccuino personalizzato. Inoltre, l'iniziativa si propone di offrire alle partecipanti un'esperienza che le faccia sentire valorizzate e accolte, favorendo un senso di unità intorno a un obiettivo condiviso. In questo modo, saranno maggiormente stimolate ad approfondire e apprezzare l'attività proposta.

Per tale motivazione, si è scelto di coinvolgere figure di spicco che incarnano modelli di emancipazione femminile nel contesto lavorativo, invitandole a condividere le loro storie e sfide professionali. Parallelamente si è pensato di sollecitare l'attenzione di aziende e marchi come "L'Oréal", "Gucci" e "Dior", noti per il loro impegno nella promozione della questione femminile. L'obiettivo è favorire la diffusione di un pensiero libero e creativo, valorizzando il contributo delle donne nel panorama professionale e culturale.

Esempi di ospiti che prenderanno la parola nelle vesti di "Speaker" per raccontare la loro esperienza e il loro vissuto di donne in ambito professionale, sono personalità dell'imprenditoria femminile (Maria Grazia Chiuri, Lucia Viscio, Luize Laezer) e fondatrici di organizzazioni come "Bet She Can" di Marie-Madaleine Gianni, che promuove la crescita e la formazione libera ed autentica dell'identità di bambine e ragazze nel periodo della preadolescenza, incentivando la capacità di credere in sé stesse e il senso di autoefficacia nel realizzarsi. In questa delicata fase di promozione del progetto, si è valutata anche l'opportunità di contattare associazioni femminili, come ad esempio l'associazione "Confindustria Alto Milanese". Quest'ultima riunisce un gruppo di imprenditrici impegnate a tutelare la manodopera e valorizzare il pensiero professionale femminile, attraverso attività di confronto proattivo e la diffusione di idee di business

sostenibili, con l'obiettivo di gestire al meglio le proprie aziende. Possono essere presi in considerazione altri esempi di personalità del mondo del cinema, dello sport e della politica, da anni impegnate nella loro professione nel promuovere modelli di donne realizzate ed emancipate. Un esempio rappresentativo è la serie trasmessa su Rai 1, che racconta la storia dell'audace scrittrice e giornalista Oriana Fallaci, interpretata da Miriam Leone, insieme alle storie di tenacia e successo di campionesse e atlete come Federica Pellegrini, Bebe Vio, Josefa Idem e molte altre. L'obiettivo principale in questa fase iniziale di divulgazione e proposta dell'intero progetto è, dunque, quello di farlo conoscere il più possibile al target di riferimento. L'università, pertanto, può rappresentare un luogo cardine in cui proposte di questo tipo trovano il giusto collocamento. L'obiettivo a lungo termine è quello di considerare ulteriori variabili e modifiche da introdurre nella ricerca, al fine di renderla più applicabile ed efficace per la popolazione che emergerà come target di riferimento. Si potrebbero ipotizzare, così, gruppi misti, gruppi più ampi, attività di lavoro differenziate nel corso del focus group, tecniche ulteriori di follow up, nonché iniziare a proporre l'attività come servizio di consulenza privato.

4.3 Misure di sostegno all'imprenditoria femminile

Analizzando le opportunità di diffusione del progetto, è emerso come negli ultimi anni, ci sia stata una netta sensibilizzazione verso il sostegno e la promozione della partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Questo cambio di rotta rappresenta un miglioramento per quanto riguarda le iniziative politiche volte a sostenere l'imprenditoria femminile. Secondo un report Istat del 2024, nel 2021 le imprenditrici italiane risultavano più giovani e più istruite rispetto al passato. Esse rappresentavano il 30% del

totale degli imprenditori, segnando un incremento dell'1% rispetto al 2015, quando la percentuale era del 29,1%. L'età media inferiore delle donne rispetto agli uomini nell'apertura di nuove aziende (49 anni per le donne contro 52 per gli uomini) suggerisce diverse possibili motivazioni. Da un lato, potrebbe riflettere un lieve miglioramento nell'equilibrio di genere nel settore professionale, legato a una maggiore consapevolezza delle proprie capacità e competenze. Dall'altro, potrebbe indicare una risposta compensatoria, in cui le donne scelgono di "trionfare" sacrificando ancora una volta sé stesse e rinunciando a percorsi più funzionali e allineati con il proprio autentico sé.

Un dato altrettanto significativo riguarda il settore di maggiore interesse per le imprenditrici che scelgono di investire nell'imprenditoria: il comparto dei Servizi, che attira il 90,7% delle donne, rispetto al 75% degli uomini. Al contrario, risulta molto bassa la percentuale di donne nel comparto industriale (6,4%) e marginale quella nel settore delle Costruzioni (2,9%). Quest'ultima informazione riprende e conferma il divario di genere presente nei diversi ambiti professionali, trovando ulteriore conferma nei dati che mostrano una maggiore presenza maschile nei settori tecnico-scientifici (STEM) e una prevalenza femminile in quelli sociosanitari e d'istruzione. Inoltre, osservando le molteplici forme societarie, le imprenditrici operano soprattutto come libere professioniste (37,4%) a basso numero di dipendenti o come titolari di imprese individuali. Questo fenomeno richiama dinamiche di identificazione con l'aggressore e comportamenti altamente collusivi e impersonali nella gestione della carriera. In una prospettiva più approfondita, volta a interpretare l'attuale stato dell'emancipazione femminile nel mercato del lavoro, emerge un dato cruciale: le donne presentano un livello di istruzione superiore rispetto agli

uomini in tutte le fasce d'età e in tutti i settori economici. Tuttavia, nonostante questo vantaggio formativo, si rileva spesso un atteggiamento compiacente e affiliativo che finisce per vanificare tale potenziale nelle dinamiche professionali. Fortunatamente, la questione dell'imprenditoria femminile è entrata nel campo d'interesse nelle opportune aule di discussione, registrando ottime iniziative e proposte politiche nella salvaguardia e nel sostegno di tale complessa realtà. In particolare, dal punto di vista professionale sono stati creati nuovi fondi e dunque, nuove possibilità di tracciare progetti e piani aziendali completamente "in rosa", incentivando sia il Made in Italy, sia la preziosa manodopera femminile e tutto ciò che le ruota intorno, dal punto di vista delle iniziative, dell'originalità e del progresso sociale. Operativamente parlando, all'inizio dell'anno è stato ultimato il "Fondo Impresa Donna", per promuovere la nascita di piccole e medie imprese, l'autoimprenditoria e la creazione di start-up in vari ambiti d'interesse. Un'altra iniziativa proposta per il 2024 è stata la legge n. 206, approvata nel dicembre 2023, che ha stanziato un rifinanziamento di 15 milioni di euro per rafforzare l'autoimprenditorialità femminile su tutto il territorio nazionale. Alla luce dei dati presentati, è fondamentale riflettere sulle informazioni appena condivise e porsi una domanda cruciale: "perché è importante promuovere lo sviluppo e offrire a un numero sempre maggiore di donne l'opportunità concreta di avviare una propria attività o impresa?". La risposta si arricchisce delle conoscenze acquisite nel corso della ricerca ed è permeata da ulteriori speranze rivolte al futuro. L'emancipazione dell'imprenditoria femminile, ancora minoritaria rispetto alla predominanza delle aziende maschili nel nostro Paese, offrirebbe innanzitutto l'opportunità di diversificare e ampliare l'offerta di servizi sul mercato, rendendolo più eterogeneo e compatibile con

le richieste di una domanda sempre più specifica e variegata. Inoltre, la crescita di attività guidate da donne rappresenterebbe un forte elemento simbolico, in grado di influire positivamente sulle rappresentazioni affettive e sociali, aprendo nuove prospettive per la collettività e scardinando stereotipi consolidati. La speranza è, perciò, quella di promuovere un servizio di consulenza di carriera dedicato alle donne, con l'obiettivo di diffondere ispirazione e promuovere ulteriori ricerche e strategie di supporto e emancipazione. Individuare i contesti e gli interlocutori adeguati per tale intervento costituisce un passo fondamentale per ampliare gli obiettivi e il target di riferimento, rendendo la Psicologia Clinica ancora più rilevante e applicabile.

CONCLUSIONI

A partire dai dati emersi nei precedenti capitoli di questa ricerca, che mettono in luce le profonde difficoltà incontrate dai giovani e, in particolare, dalle studentesse nell'approcciarsi al mondo del lavoro, questo progetto ha conseguito risultati che evidenziano come l'applicazione e l'esplorazione di un protocollo di intervento psicodinamico come il PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) su un campione di studentesse iscritte al primo anno del corso di laurea magistrale in Psicologia Clinica, produca effetti significativi su diversi domini. Per comprendere l'entità di tali effetti è stato utile analizzare i quattro cluster o Repertori Culturali (RC), emersi attraverso l'analisi emozionale del testo, che descrivono le dinamiche conscie e inconscie osservate nel gruppo. Tali Repertori Culturali sembrano svelare l'interiorizzazione di uno stereotipo femminile da parte delle partecipanti, che influenza inconsciamente le percezioni e gli atteggiamenti nei confronti del lavoro e del ruolo professionale.

Nello specifico, questi cluster evidenziano la progressione da una condizione iniziale di adattamento formale e distaccato verso una maggiore espressione emotiva e consapevolezza di sé, con il passaggio dalla dimensione del Falso Sé a quella del Vero Sé, riflettendo un processo di crescita e trasformazione.

È emerso come il primo RC sia legato al terzo incontro, definito come uno spartiacque simbolico tra passato e futuro. Questo cluster, caratterizzato da un linguaggio formale e impersonale, evidenzia un Falso Sé, costruito per adattarsi a richieste esterne, e una percezione del lavoro come esperienza persecutoria.

Il secondo RC in sintesi, descrive una dimensione autoritaria e gerarchica interiorizzata dalle partecipanti. I termini inerenti alla carriera e al potere manifestano una connotazione di compiacenza e sono accompagnati dall'adozione di difese di natura maniacale.

Il terzo RC invece introduce una maggiore componente emotiva e affettiva, segnalando l'emergere del Vero Sé. I termini associati a cura, aiuto e bisogno rivelano la transizione delle partecipanti verso una posizione depressiva e verso la ricerca di un contatto autentico con le proprie emozioni e con gli altri.

Infine, il quarto RC rappresenta l'emancipazione femminile e la libertà espressiva. I verbi d'azione e i riferimenti a concetti come sorellanza e integrazione del diverso evidenziano un processo di trasformazione positiva, in cui le partecipanti sviluppano legami di supporto reciproco e una maggiore consapevolezza identitaria. Questo repertorio riflette la capacità di affrontare e integrare vissuti depressivi e oppressivi, promuovendo il cambiamento e l'autodeterminazione.

Questi Repertori Culturali quindi, offrono una cornice interpretativa del percorso evolutivo vissuto dalle partecipanti, evidenziando il passaggio da una condizione di compiacenza a una più autentica affermazione del Sé.

In definitiva questa tesi offre un contributo significativo poiché esemplifica l'importanza di poter esplorare e intervenire su una condizione particolarmente complessa per le giovani donne, quale l'ingresso nel mondo del lavoro, mediante l'intervento di natura psicodinamica denominato PICS. Quest'ultimo trova il suo valore all'interno delle dinamiche del gruppo, le quali consentono di esplorare, comprendere e affrontare le specificità dei vissuti e delle rappresentazioni emotive legate a

questa transizione verso il mondo del lavoro. Una caratteristica distintiva del protocollo del PICS è la sua adattabilità a molteplici contesti istituzionali come ad esempio quello scolastico, universitario o lavorativo, dove esso può rappresentare una grande risorsa. Come illustrato nel quarto capitolo, al termine di questo percorso è prevista una giornata dedicata a una restituzione esperienziale, rivolta a tutte le studentesse interessate a partecipare. Questo evento, intitolato "Welcome Girls," offrirà un programma articolato che comprende una serie di attività focalizzate sul potenziamento e lo sviluppo delle competenze di carriera, con l'obiettivo di favorire il percorso professionale delle partecipanti. Attraverso un approccio riflessivo e orientato alla crescita personale, questa giornata mira a favorire l'emergere di una progettualità lavorativa allineata con le aspirazioni e le potenzialità delle partecipanti.

In conclusione, i risultati della presente ricerca costituiscono un significativo ed emozionante progresso nella comprensione dei processi di sviluppo di carriera, gettando le basi per futuri approfondimenti. Concentrandosi sulle studentesse universitarie, questo studio apre nuove strade e dà forma a un sapere che aspira a diventare motore di cambiamento, crescita e autodeterminazione per molte donne. Il PICS, con la sua capacità di rendere visibili desideri e obiettivi individuali, emerge come uno strumento prezioso e potente che permette alle giovani donne di costruire il proprio futuro in modo consapevole e di sentirsi legittimate a scegliere percorsi coerenti con la propria identità. Sostenere l'uso diffuso del PICS significa promuovere interventi mirati, che riconoscano e valorizzino pienamente le aspirazioni delle donne e la loro ricerca di significato, aiutandole a costruire un percorso di carriera che sia davvero emancipante e ricco di possibilità. Si auspica che tali evidenze possano incentivare

ulteriori studi e riflessioni teorico-cliniche, arricchendo il corpus di conoscenze così da realizzare interventi che riconoscano pienamente la centralità di tale tematica.

BIBLIOGRAFIA

Achdut, N., & Refaeli, T. (2020). Unemployment and psychological distress among young people during the COVID-19 pandemic: Psychological resources and risk factors. *International journal of environmental research and public health*, 17(19), 7163.

Almalaurea (2023). XXV Indagine Condizione Occupazionale dei Laureati. Rapporto 2023. <http://www.almalaurea.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>

Arena, D. F., Jones, K. P., Sabat, I. E., & King, E. B. (2021). The intrapersonal experience of pregnancy at work: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 36, 85-102.

Arulampalam, W., Booth, A. L., & Taylor, M. P. (2000). Unemployment persistence. *Oxford economic papers*, 52(1), 24-50.

Bartelink, V. H., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S. (2020). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian journal of public health*, 48(5), 544-558.

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(1), 229-253.

Bert, F., Gualano, M. R., Thomas, R., Vergnano, G., Voglino, G., & Siliquini, R. (2021). Exploring the possible health consequences of job insecurity: a pilot study among young workers. *Gaceta Sanitaria*, 34, 385-392.

Betz, N. E. (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women.

Bion (1948). *Esperienze nei gruppi*.

Bion, W. R., Rosenfeld, H., & Segal, H. (1961). Melanie Klein. *The International Journal of Psycho-Analysis*, 42, 4.

Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., & Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *European Journal of Training and Development*, 41(1), 67-82.

Boeri, T., & Jimeno, J. F. (2016). Great Divergence in unemployment in Europe during the crisis. *Labour Economics*, 41, 32–46.

Brada, J. C., Marelli, E., & Signorelli, M. (2014). Introduction: young people and the labor market: key determinants and new evidence. *Comparative Economic Studies*, 56, 556-566.

Byrne, S. (2020). Elevating woman in leadership, self-efficacy and leadership styles, career levels, development and psychological empowerment at work.

Caputo, A. (2018). A new psychodynamic conceptualization of career adjustment: Validation of the DCS (Dynamic Career Scale) and experimental evaluation of the PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) program.

Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2018). Principles and practices for psychodynamic group career counseling: The PICS program. Cambridge Scholars Publishing.

Caputo, A., Fregonese, C., & Langher, V. (2020). Development and validation of the Dynamic Career Scale (DCS): A psychodynamic

conceptualization of career adjustment. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(2), 263-292.

Carli, R., & Paniccia, R. M. (2004). *L'analisi emozionale del testo. Uno strumento psicologico per leggere testi e discorsi* (Vol. 194). FrancoAngeli.

Carli, R., Dolcetti, F., & Battisti, N. (2004). *L'Analisi Emozionale del Testo (AET): un caso di verifica nella formazione professionale*. In *JADT* (pp. 250-261).

Carli, Renzo, and Fiammetta Giovagnoli. 2010. "The Unconscious in Ignacio Matte Blanco's Thought." *Rivista di Psicologia Clinica* 1: 4- 20.

Carli, Renzo, Massino Grasso, and Rosa M. Paniccia. 2007. *La formazione alla psicologia clinica: Pensare emozioni (Training in clinical psychology: Thinking emotions)*. Milano, IT: Franco Angeli.

Carli, Renzo. 1990. "Il processo di collusione nelle rappresentazioni sociali (The process of collusion in social representations)." *Rivista di Psicologia Clinica* 4: 282-296.

Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2007). The youth experience gap: explaining differences across EU countries. *Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica*, 41(2007), 171.

Cavaletto, G. M., & Berra, M. (2020). Overcoming the stem gender gap: From school to work. *Italian Journal of Sociology of Education*, 12(Italian Journal of Sociology of Education 12/2), 1-21.

Cecchini, M., & Langher, V. (1998). Un modello di counselling per studenti universitari. *RASSEGNA DI PSICOLOGIA*, (1998/2).

Cuzzocrea, V., Ilardi E., Lovari A. (2023). *Giovani e immaginari; rappresentazioni pratiche*.

D'Isanto, F., Barone, G., & Masullo, M. R. (2021). Gender discrimination and well-being: the case of physics inside the science, technology, engineering, and mathematics sector in Italy. *Open Journal of Philosophy*, 11(04), 444-465.

Damaske, S. (2011). *For the family?: How class and gender shape women's work*. OUP USA.

Damaske, S., & Frech, A. (2016). Women's work pathways across the life course. *Demography*, 53(2), 365-391.

Davey, K. M. (2008). Women's accounts of organizational politics as a gendering process. *Gender, Work & Organization*, 15(6), 650-671.

Davison, H. K., & Burke, M. J. (2000). Sex discrimination in simulated employment contexts: A meta-analytic investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 225-248.

Dazzi, N., Lingiardi, V., & Gazzillo, F. (2009). La diagnosi in psicologia clinica. *Personalità e psicopatologia*. In *La diagnosi in psicologia clinica*. Personalità e psicopatologia. Raffaello Cortina Editore.

de Andrade Baptista, J. A., Formigoni, A., da Silva, S. A., Stettiner, C. F., & de Novais, R. A. B. (2021). Analysis of the theory of acquired needs from McClelland as a means of work satisfaction. *Timor Leste Journal of Business and Management*, 3, 54-59.

Donati, P., & Scabini, E. (1988). *La famiglia lunga del giovane adulto*. Milano: Vita e Pensiero.

Eichhorst, W., Marx, P., & Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for labour market research*, 51, 1-17.

Faggian, A., Rajbhandari, I., & Dotzel, K. R. (2018). The interregional migration of human capital and its regional consequences: a review. *Transitions in Regional Economic Development*, 227-256.

Farsi, R. (2021). Il falso sé nel setting psicoanalitico. *Psico-Pratika*, 175, 1-5.

Gardiner, M., & Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries. *Journal of occupational and organizational psychology*, 72(3), 301-315.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of marriage and family*, 65(1), 248-261.

Hartley, M. T. (2011). Examining the relationships between resilience, mental health, and academic persistence in undergraduate college students. *Journal of American college health*, 59(7), 596-604.

ILO, "World Employment Social Outlook" Trends 2017, in www.ilo.org

Istat: <https://www.istat.it/comunicato-stampa/donne-imprenditrici-piu-giovani-e-piu-istruite>.

Klein, Melanie. 1935. "A Contribution to the Psychogenesis of Manic-depressive States." *International Journal of Psychoanalysis* 16: 145-74.

Klein, Melanie. 1940. "Mourning and its Relation to Manic-depressive States." *The International Journal of Psychoanalysis* 21: 125-153.

Klein, Melanie. 1957. *Envy and Gratitude: A Study of Unconscious Forces*. New York, NY: Basic Books.

Klein, Melanie. 1984. "Love, Guilt and Reparation and Other Works 1921-1945." In *The Writings of Melanie Klein*, vol. I, edited by Roger Money-Kyrle, 262-289. New York: The Free Press.

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616.

Ladge, J. J., Clair, J. A., & Greenberg, D. (2012). Cross-domain identity transition during liminal periods: Constructing multiple selves as professional and mother during pregnancy. *Academy of Management Journal*, 55(6), 1449-1471.

Langher, V., & Caputo, A. (2016). Psychological Intervention for Exit Guidance in University Context: A Research-Intervention Project. *Rassegna di psicologia*, 33(2), 49-60.

Langher, V., Caputo, A., Brandimarte, D., Giacchetta, A., Grippo, A. M., & Nannini, V. (2019). Symbols and meanings in a suburban's local culture: A case study. *Rassegna di psicologia*, 36(1), 21-38.

Lehman, Y. P., Ribeiro, M. A., da Conceição Coropos Uvaldo, M., & Da Silva, F. F. (2015). A psychodynamic approach on group career counseling: A Brazilian experience of 40 years. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 23-36.

Liotti, G. (2020). Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 54, 150-162.

MALACH-PINES, A. Y. A. L. A., & YAFE-YANAI, O. R. E. N. I. Y. A. (1999). Unconscious influences on a choice of a career: Implications for organizational consultation. *Journal of Health and Human Services Administration*, 502-511.

Marianne Coleman (2019): Donne leader sul posto di lavoro: percezione delle barriere alla carriera, dei facilitatori e del cambiamento, *Irish Educational Studies*.

Matte Blanco, Ignacio. 1975. *The Unconscious as Infinite Sets: An Essay in Bi-logic*. London: Maresfield Library.

Matthews, M., Gay, G., & Doherty, G. (2014, April). Taking part: role-play in the design of therapeutic systems. In *Proceedings of the SIGCHI conference on human factors in computing systems* (pp. 643-652).

McClelland, David C. 1985. *Human Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

Merton, R. K. (1987). The focussed interview and focus groups: Continuities and discontinuities. *The Public opinion quarterly*, 51(4), 550-566.

Migliavacca, M. (2022). Quantità o qualità? Le sfide del lavoro per i giovani europei. *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 1, 115-120.

Millward, L. J. (1995). Focus groups. *Research methods in psychology*, 2, 274-292.

Morgan, W. B., Walker, S. S., Hebl, M. M. R., & King, E. B. (2013). A field experiment: Reducing interpersonal discrimination toward pregnant job applicants. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 799.

Nevo, O., Wiseman, H. Incorporating Short Term Dynamic Psychotherapy Principles into Career Counseling: A Theoretical and Practical Approach. *Journal of Career Development* 28, 227–245 (2002).

O'higgins, N. (1997). The challenge of youth unemployment. *International Social Security Review*, 50(4), 63-93.

Paniccia, R. M., & Dolcetti, F. R. (2022). Come cambia l'immagine dello psicologo entro una cultura della convivenza in crisi: Una ricerca. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 10(1), 28-45.

Parola, A., & Marcionetti, J. (2022). Youth unemployment and health outcomes: The moderation role of the future time perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 327-345.

Rahmani, H., & Groot, W. (2023). Risk factors of being a youth not in education, employment or training (NEET): A scoping review. *International Journal of Educational Research*, 120, 102198.

Ramos, A., Latorre, F., Tomas, I., & Ramos, J. (2022). TOP WOMAN: Identifying barriers to women's access to management. *European Management Journal*, 40(1), 45-55.

Reshi, I. A., & Sudha, T. (2023). the Gender Pay Gap and Its Impact on Women'S Economic Empowerment. *Morfai Journal*, 3(1), 9-16.

RICCI BITTI, P. E., & Zambianchi, M. (2011). Organizzare la vita quotidiana programmare il futuro. In *Psicologia dell'adolescenza* (pp. 165-184). Il Mulino.

Rioch, M. J. (1970). The work of Wilfred Bion on groups. *Psychiatry*, 33(1), 56-66.

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, Mark L. 2005. "The Theory and Practice of Career Construction." In *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, edited by Robert W. Lent and Steven D. Brown, 42-70. Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, Mark L. 2012. "Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century." *Journal of Counseling & Development* 90 (1): 13-19.

Savickas, Mark L., Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, and Annelies E. M. van Vianen. 2009. "Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century". *Journal of Vocational Behavior* 75 (3): 239-50.

Sonzogno, G. V., Urso, G., & Faggian, A. (2022). Migration propensity of peripheral youth: insights from Italy. *Regional Studies, Regional Science*, 9(1), 709-726.

Super, D. E. (1955). Transition: from vocational guidance to counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 2(1), 3.

Tabassum, N., & Nayak, B. S. (2021). Gender stereotypes and their impact on women's career progressions from a managerial perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 10(2), 192-208.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.

Tirri, K., & Nokelainen, P. (2010). The influence of self-perception of abilities and attribution styles on academic choices: Implications for gifted education. *Roeper Review*, 33(1), 26-32.

Tiziana De Giorgio, Camilla Maffioli: "In aula con la mia bambina per la laurea specialistica, non avevo alternativa: ma ora potrò seguire le lezioni da casa", "Repubblica", 24 gennaio 2024.

Vacheret, C. (2008). A Fotolinguagem©: um método grupal com perspectiva terapêutica ou formativa. *Psicologia: teoria e prática*, 10(2), 180-191.

Verick, S. (2009). Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn.

Vuorinen, R., & Watts, A. G. (2012). European lifelong guidance policies: progress report 2011-12: a report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011-12. University of Jyväskylä.

Watkins, C. E., & Savickas, M. L. (2014). Psychodynamic career counseling. In *Career counseling* (pp. 79-116). Routledge.

Watts, A. G., & Van Esbroeck, R. (2000). New skills for new futures: a comparative review of higher education guidance and counselling services in the European Union. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 22(3), 173-187.

Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education+ training*, 52(3), 226-244.

Yates, J. (2017). A meta-theoretical framework for career practitioners. *The Indian Journal of Career and Livelihood Planning*, 5(1), 15-25.