

## **L'efficacia della consulenza psicodinamica sulla carriera: uno studio randomizzato e controllato sul programma PICS**

Il lavoro mira ad estendere la ricerca sull'efficacia della consulenza psicodinamica alla carriera per migliorare l'adattamento alla carriera. Gli effetti a breve e medio termine del programma PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies) sono stati testati attraverso un RCT condotto su un campione di 82 professionisti della psicologia che entrano nel mercato del lavoro. È stato ipotizzato che dopo aver completato il programma - al posttest e al follow-up di 6 mesi - i partecipanti avrebbero avuto punteggi più alti sulle misure di adattabilità alla carriera (assunto come risultato primario) e altri risultati secondari relativi alla carriera. Nel complesso, i risultati del presente studio suggeriscono un effetto di medie dimensioni sulla dimensione della curiosità dell'adattabilità alla carriera al follow-up di 6 mesi, anche se non completamente robusto in termini di significatività statistica, e altri impatti promettenti che suggeriscono un approccio più relazionale nella costruzione della carriera in coloro che partecipano al programma secondo il protocollo di trattamento.

Parole chiave: Consulenza alla carriera; intervento psicodinamico; studio di controllo randomizzato; analisi intention to treat; analisi per protocollo

Recenti ricerche hanno evidenziato i limiti della razionalità e l'abbondanza di processi non coscienti nella carriera, il potenziale impatto dei significati inconsci e delle simbolizzazioni sulle scelte di carriera e l'importanza della soggettività del cliente nella progettazione degli interventi sulla carriera. Da questa prospettiva, l'approccio psicodinamico sembra essere promettente nell'aiutare i partecipanti ad elaborare rappresentazioni e significati di sé e del lavoro, e ad integrare i desideri soggettivi e le possibilità oggettive. Nonostante il contributo delle teorie psicodinamiche alla ricerca sulla carriera sia stato sviluppato dalla metà del ventesimo secolo, fino ad oggi, hanno ricevuto scarso riconoscimento nella letteratura sulla carriera. Questo è probabilmente dovuto alla loro scarsa fiducia nel lavoro e nelle questioni economiche e ai problemi relativi all'operazionalizzazione e alla misurazione nella tradizione psicoanalitica, che ha portato la pratica e la ricerca psicodinamica ad essere raramente applicata al campo della carriera. A questo proposito, gli approcci psicodinamici alla carriera si sono per lo più concentrati sulle motivazioni interiori, le pulsioni e le relative variabili occulte, senza considerare attentamente il contesto economico, sociale e culturale degli individui, non riuscendo così a integrare le

questioni dell'intrapsichico e del mondo esterno. Inoltre, hanno proposto una traduzione piuttosto diretta e letterale traduzione letterale dei principi e dei metodi della psicoterapia alla valutazione e alla consulenza di carriera, senza fornire agli operatori strumenti operativi specifici, coerenti con le procedure di lavoro oggi in uso nel campo. Watkins e Savickas hanno fornito una rassegna delle tre principali teorie psicodinamiche esistenti nella psicologia della carriera: La teoria psicoanalitica si è concentrata principalmente sui bisogni inconsci, gli impulsi e le motivazioni; la teoria di Erickson basata sul concetto di identità nel processo di sviluppo della carriera lungo tutto l'arco della vita; e la teoria adleriana della personalità che ha evidenziato la rilevanza dello stile di vita, i compiti della vita, l'atmosfera delle relazioni familiari, e dei primi ricordi nella carriera e nei comportamenti professionali. Nel complesso, tali approcci psicodinamici "danno un contributo significativo alle teorie dello sviluppo della carriera nella vita, aggiungendo la dimensione delle scelte di carriera inconscie". Inoltre, essi sono principalmente radicati nella teoria freudiana, che si basava principalmente sul concetto di lavoro come risultato della sublimazione, attraverso la quale impulsi e desideri inaccettabili potevano essere incanalati in comportamenti socialmente accettabili, permettendo così di combinare i principi di piacere e realtà e di soddisfare sia le richieste dell'Es che dell'Io. Invece, i più recenti sviluppi dell'approccio psicodinamico all'orientamento e alla consulenza professionale si basano sulla teoria kleiniana, che ha sostenuto le concezioni delle scelte professionali come "relazioni oggettuali" interiorizzate e del lavoro come un oggetto simbolico buono che assicura vitalità nel mondo interpsichico, dove la capacità di riparare l'oggetto e la relazione del sé con esso permette la realizzazione del bene che abbiamo dentro in un mondo di altri. In effetti, il costrutto kleiniano della riparazione è considerato centrale per lo sviluppo dell'identità professionale e del progetto di carriera, come mezzo per elaborare il passato e creare possibilità di relazione future integrando le richieste del desiderio inconscio espresso nell'identità professionale, e quelle dei bisogni coscienti espressi nell'identità professionale. Tuttavia, a causa della mancanza di programmi di carriera psicodinamici ben disegnati e replicabili, tale approccio teorico non ha avuto una presenza sostanziale nell'attuale letteratura sullo sviluppo della carriera. Il presente studio mira ad estendere la ricerca sull'efficacia degli interventi di carriera orientati alla psicodinamica per migliorare l'adattamento alla carriera, testando gli effetti a breve e medio termine del programma PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies), che consiste in cinque sessioni di consulenza di gruppo sulla carriera, attraverso un RCT. Le nostre ipotesi erano che dopo aver completato il programma - al posttest e al follow-up di 6 mesi - i partecipanti avrebbero avuto punteggi più alti sulle misure di adattabilità alla carriera (assunto come risultato primario) e altri risultati secondari relativi alla carriera, come la ricerca di autoefficacia lavorativa, l'autoefficacia lavorativa, le dinamiche di adattamento alla carriera, l'investimento affettivo sul lavoro, l'intensità della ricerca

di lavoro, lo sforzo di ricerca del lavoro, la soddisfazione della carriera e la soddisfazione delle relazioni di lavoro.

### The PICS programme

Il modello concettuale del programma PICS nasce dall'integrazione di diversi contributi teorici psicoanalitici, specialmente la teoria delle relazioni oggettuali. Coerentemente con la strategia clinica di Bohoslavsky e il focus psicodinamico proposto nella consulenza e nell'orientamento professionale, il modello qui proposto prevede sia l'esplorazione della dimensione soggettiva e identitaria che l'elaborazione di un piano d'azione professionale volto a raggiungere un obiettivo specifico. In effetti, l'integrazione tra il mondo intrapsichico e quello esterno, attraverso un metodo clinico-operativo incentrato sia sulla realtà personale che su quella del mercato del lavoro, sembra essere uno dei contributi più promettenti per identificare un'agenda per i futuri interventi di carriera. In particolare, il modello si fonda sul concetto di riparazione, concependo l'identità professionale come radicata sul bisogno del sé di riparare gli oggetti interni, mentre la carriera sarebbe una risposta dell'Io a un oggetto interno danneggiato. Come affermato anche da Abreu Filho, quando l'individuo è in grado di ricorrere a forme autentiche e vere di riparazione, la sua capacità di tollerare la frustrazione gli permette di scegliere una professione come risultato della forza dell'Io, non di schemi difensivi. Secondo la teoria delle relazioni oggettuali, l'introyezione di un oggetto buono stabile è cruciale per assicurare la vitalità dell'ego, attraverso la costruzione di rappresentazioni mentali interne del sé e degli altri che fanno sentire gli individui sicuri, capaci di realizzare il bene che hanno dentro e di adattarsi alla realtà, in una continua interazione dinamica tra il mondo interno ed esterno. Tuttavia, di fronte alle sfide della carriera o a situazioni lavorative frustranti (ad esempio, fallire un colloquio di lavoro, ricevere feedback negativi sul lavoro, non ottenere la promozione lavorativa attesa), gli individui possono percepire un senso generale di auto-defettività e provare sensi di colpa per aver danneggiato la loro capacità di realizzare il bene a livello simbolico. Di conseguenza, per superare i sentimenti depressivi come il senso di colpa, la perdita e il lutto, hanno bisogno di assumersi la responsabilità degli eventuali errori commessi, esprimendo così uno sforzo genuino per ripristinare il bene interno. Pertanto, poiché la riparazione implica lo sviluppo delle capacità dell'Io affrontando perdite e danni e facendo sforzi per adattarsi, si intreccia con una maggiore consapevolezza della realtà esterna, delle pulsioni interne e dei propri limiti nelle scelte professionali e nelle decisioni di carriera, influenzando così positivamente la capacità di sublimare le pulsioni. Come affermato da Krantz a proposito dei cambiamenti organizzativi e lavorativi, "sia gli individui che le istituzioni sociali devono far fronte alle ansie che sorgono specificamente in relazione alla posizione depressiva, principalmente avendo a che fare con il riconoscimento dell'impatto delle proprie azioni sugli altri". A questo proposito, l'articolo di Lapierre che descrive come i manager esercitano il potere riferisce che

quelli che funzionano in modo depressivo sono più realistici, meno grandiosi, e capaci di raggiungere quello che lui chiamava "potenza relativa". Questa potenza relativa presuppone la capacità di piangere di nuovo le illusioni di onnipotenza e consiste nel riconoscere e accettare sia i propri limiti che la realtà esterna così com'è. Nella posizione depressiva, si possono mobilitare risorse per affrontare efficacemente le realtà interne ed esterne, collaborare in modo sofisticato e imparare dall'esperienza, portando all'esercizio realistico del potere e alla mutualità di connessione. Secondo l'autore, questa posizione sul lavoro implica che le persone sono in grado di adottare un atteggiamento di speranza verso il futuro, temperato da un sobrio apprezzamento delle sfide coinvolte nel raggiungimento di nuovi approcci. Quando operano in questa modalità, valutano la realtà da molteplici prospettive, comprendono opportunità realistiche e intraprendono azioni effettivamente orientate alla realtà. Inoltre, "si assumono la responsabilità delle loro azioni piuttosto che esternare "parti" o stati emotivi indesiderati. Nella posizione depressiva si può pensare". Inoltre, poiché la riparazione si riferisce ad uno stato emotivo che consente di trasformare la gratitudine in generosità verso gli altri (Klein, 1957) e quindi rafforzare la tendenza ad agire positivamente, la sua potenziale rilevanza può essere sostenuta anche alla luce dell'attuale letteratura sulle emozioni positive sul lavoro, specialmente la gratitudine. Infatti, come affermato da Bohoslavsky (1977), la vera riparazione rappresenta un modo per trasformare gli impulsi aggressivi in gratitudine e altruismo. Nello specifico, le emozioni positive sembrano giocare un ruolo importante nella flessibilità e nel problem solving creativo, nella soddisfazione lavorativa, nell'intenzione di non ritirarsi, così come nell'impegno lavorativo e nella produttività. In particolare, la gratitudine influenza positivamente sia la soddisfazione attuale del lavoro che l'aspettativa di soddisfazione futura e si correla negativamente con il burnout. Inoltre, la gratitudine sembra inibire i comportamenti dirompenti e influenzare positivamente il supporto sociale, la condotta utile e la coesione tra colleghi.

### *Objectives and description of the programme*

Il programma PICS è stato sviluppato per stimolare l'aggiustamento della carriera per quanto riguarda l'ingresso nel mercato del lavoro, le transizioni e le sfide lavorative, così come lo sviluppo della carriera, essendo quindi adatto ai partecipanti in diverse fasi del percorso di carriera e di crescita professionale. Tuttavia, potrebbe non essere adatto per i clienti con gravi difficoltà legate al lavoro, che possono essere affrontate meglio all'interno di un setting individuale, o per quelli con problemi clinicamente rilevanti, che dovrebbero essere trattati più adeguatamente attraverso la psicoterapia. Un'alta motivazione per la consulenza, una capacità di concentrarsi su questioni centrali, così come di esprimere emozioni e relazionarsi con gli altri, possono rappresentare criteri generali per determinare l'idoneità dei clienti a partecipare a tale programma, in linea con quanto suggerito dalla precedente letteratura sulla consulenza psicodinamica alla carriera. Il programma si concentra sull'analisi di alcune

dinamiche inconsce di base condivise dinamiche inconsce condivise sottostanti le simbolizzazioni dei contesti lavorativi e dei percorsi di carriera, che possono impedire svantaggiosamente agli individui di proiettarsi nel futuro e consentire la costruzione di relazioni all'interno del mercato del lavoro mercato del lavoro. In particolare, mira a promuovere la riparazione, intesa come la capacità di rimediare efficacemente alle sfide e ai fallimenti della carriera facendo affidamento sui propri sforzi e sul coinvolgimento e arricchimento personale, migliorando così a sua volta l'aggiustamento della carriera. All'interno di una prospettiva di relazioni oggettuali, questo richiede lo sviluppo di simbolizzazioni affettive più mature affettivo più maturo che rivela la capacità emotiva di esplorazione, conoscenza e scambio. Pertanto, sulla base di queste premesse, il programma dovrebbe migliorare l'adattabilità della carriera, riflettendo le risorse personali per gestire il lavoro e le sfide della carriera, diminuendo così le pseudo-riparazioni come strategie difensive che non sono fondate su una preoccupazione autentica per la propria carriera o su uno sforzo personale per rimediare. Inoltre, poiché la riparazione permette la conservazione del bene e della speranza per il futuro, ci si aspetta che l'investimento affettivo nel mercato del lavoro aumenti. Questo può accadere dando salienza a qualità gratificanti del contesto lavorativo che sostengono meglio i propri sistemi motivazionali, a sua volta influenzando positivamente il grado di soddisfazione con la propria carriera e le relazioni di lavoro in una certa misura. Inoltre, poiché la riparazione è associata alla promozione dell'autonomia e della creatività nella costruzione della carriera, e con l'introduzione di un oggetto buono più stabile, il programma potrebbe portare ad una maggiore capacità percepita di far fronte a diverse situazioni lavorative, anche nella ricerca di un lavoro. A questo proposito, poiché la riparazione comporta il miglioramento delle strategie adattive per elaborare un progetto di vita professionale, anche lo sforzo concreto e l'intensità nella ricerca di lavoro e nella ricerca di nuove opportunità di carriera potrebbero essere influenzati. Il programma PICS è un intervento di gruppo, generalmente comprendente a 6 a 10 partecipanti e consiste in cinque sessioni nel corso di cinque settimane (una sessione a settimana). Tutte le sessioni durano 3 ore, per un totale di 15 ore di tempo totale di intervento. La durata si dimostra sufficiente ed evita la dispersione in altri temi di vita. Inoltre, è coerente con quanto suggerito da Brown e Ryan Krane (2000), che hanno trovato che la dimensione dell'effetto del career counselling aumenta fino a cinque sessioni e poi tende a diminuire precipitosamente. Coerentemente con un focus psicodinamico nella consulenza alla carriera, una modalità di intervento di gruppo può fornire al cliente un'esperienza di conoscenza profonda del sé, dell'altro e dell'interazione sé-altro, così come l'opportunità di ricevere aiuto e imparare dall'esperienza degli altri. Inoltre, rispetto ad un intervento individuale, il formato di gruppo assicura un processo relazionale di back-and-forth dove le richieste dei singoli possono ispirare le riflessioni del gruppo. Da questa prospettiva, permette un setting relazionale che è un'approssimazione più vicina alla realtà, dove potenziali azioni riparative possono

essere messe in atto attraverso adattamenti e risoluzioni di conflitti all'interno delle interazioni di gruppo. In particolare, il gruppo è usato come una sorta di "contenitore", offrendo ai partecipanti "la possibilità di trattenere e persino integrare esternamente e internamente esperienze buone e cattive", dando particolare rilevanza ai processi di transfert e controtransfert. Infatti, i membri del gruppo possono scindere gli oggetti interni idealizzati e localizzarli sia nel consulente che in altri partecipanti attraverso identificazioni proiettive, usando gli altri come contenitori per aspetti intollerabili di loro stessi che possono essere gradualmente re-internalizzati attraverso lo spostamento verso una posizione depressiva. Pertanto, la capacità di riparazione dell'individuo può essere perseguita promuovendo una competenza relazionale, in termini di empatia, comprensione delle motivazioni degli altri, e crescente capacità di tollerare e gestire i sentimenti di rabbia e ansia evocati dal gruppo. Nel complesso, le prime due sessioni dell'intervento si concentrano sull'esplorazione di fantasie sul mercato del lavoro, il recupero di narrazioni di carriera sulle esperienze lavorative passate e presenti e l'analisi delle aspettative emotive sullo sviluppo futuro della carriera. Le ultime tre sessioni, invece, sono dedicate alle riflessioni sulle competenze lavorative e sui contesti e opportunità di lavoro, alle dinamiche relazionali messe in atto con manager, colleghi e clienti, e all'elaborazione di un piano d'azione. Coerentemente con quanto suggerito da Lehman et al. (2015), la terza sessione è un momento intermedio tra la costruzione soggettiva e la realtà, dove ogni persona affronta prospettive più realistiche sul mercato del lavoro e su se stessa. Inoltre, l'intervento includeva cinque ingredienti identificati da Brown et al. (2003), empiricamente supportati in ulteriori ricerche, come significativi per l'efficacia dell'intervento (cioè, libri di lavoro ed esercizi scritti, interpretazione e feedback individualizzati, informazioni sul mondo del lavoro, attenzione alla costruzione del supporto e al modellamento), che sono stati adattati alla natura psicodinamica dell'intervento. La sessione 1, intitolata "Il mercato del lavoro", si concentra sulla creazione di unsetting per l'intervento di gruppo sulla carriera, promuovendo la conoscenza personale tra i membri del gruppo ed esplorando le loro richieste e aspettative iniziali sul programma stesso. La sessione tratta principalmente il tema centrale delle fantasie sul mercato del lavoro, attraverso un esercizio intitolato 'Spazio simbolico', che si basa su una tecnica di libera associazione che esplora i sentimenti soggettivi e le fantasie dei clienti sull'approccio al mondo del lavoro. Inoltre, ai partecipanti viene chiesto di stabilire specifici obiettivi comuni da affrontare nel corso dell'intervento, come un modo per promuovere strategie riparative per riparare (nella fantasia) gli oggetti interni che sono potenzialmente danneggiati. La sessione 2, intitolata "Narrazioni di carriera", si concentra sullo sviluppo di coerenti narrazioni di carriera dei partecipanti, facilitando l'apertura e la consapevolezza personale e favorendo la condivisione e l'identificazione tra i membri del gruppo. La sessione tratta principalmente il tema centrale delle decisioni di carriera acquisendo informazioni sul sé, le vocazioni individuali e i processi di creazione di senso nelle

decisioni e strategie di carriera. In particolare, viene proposto un esercizio intitolato "Scelte di carriera", che è adattato dalla tecnica proiettiva del fotolinguaggio, caratterizzato dalla "mobilitazione" del pensiero per immagini, che fornisce l'opportunità di elaborare potenziali fallimenti e frustrazioni del passato e prevedere traiettorie personali in relazione alle future sfide di carriera. La sessione 3, intitolata 'Self-presentation', si concentra sul progressivo passaggio dalla costruzione soggettiva alla realtà, ancorando i desideri di carriera e i cambiamenti attesi a concrete opportunità di carriera. La sessione affronta principalmente il tema centrale della relazione tra le competenze lavorative e le richieste del mercato del lavoro al fine di favorire nuove intuizioni sulla presentazione di sé, sviluppare una ridefinizione delle competenze lavorative personali e promuovere prospettive più realistiche sui contesti lavorativi e sulle opportunità di carriera. Nello specifico, viene utilizzato un esercizio scritto intitolato 'La lettera di presentazione', che mira a lavorare su specifiche domande di lavoro o proposte professionali, dove l'input iniziale 'Caro ...' può essere concepito come uno stelo di test di completamento, che può stimolare una varietà di possibili risposte che fanno luce sulle preoccupazioni, priorità e associazioni simboliche dell'individuo. La sessione 4, intitolata 'Incontrare il mercato del lavoro', si concentra sull'esperienza concreta di alcuni scenari di lavoro basati sulla vita reale, guardando i problemi o le situazioni da prospettive diverse e preparandosi per una varietà di situazioni di carriera impegnative. La sessione è principalmente incentrata sul tema centrale delle dinamiche relazionali e simboliche messe in atto nell'approccio al mercato del lavoro, attraverso un esercizio intitolato 'Colloquio di lavoro', che si basa sulla tecnica del gioco di ruolo come mezzo per mettere in atto dinamiche relazionali e riflettere sulle emozioni evocate nelle situazioni di carriera. La sessione 5, intitolata "Io e il futuro", si concentra sull'aiutare i partecipanti a individuare ulteriori fonti di sostegno e ad anticipare i problemi che possono sorgere una volta che il gruppo si è concluso. La sessione è principalmente incentrata sul tema centrale della pianificazione della carriera, al fine di promuovere l'incontro tra fantasie e test di realtà, così come l'elaborazione di un piano d'azione. A questo scopo, viene proposto un esercizio intitolato 'Piani futuri', che si ispira alla tecnica dell'autobiografia del futuro, secondo la quale ogni partecipante è invitato a scrivere brevemente un piano futuro da realizzare a breve termine dopo la conclusione dell'intervento relativo a scopi di sviluppo della carriera.

### *Method*

#### *Participants and procedure*

Data la mancanza di misure psicodinamiche validate relative alla carriera al AI momento dell'implementazione del programma, il risultato primario del presente studio era l'adattabilità alla carriera definita come un costrutto psicosociale - che è ben noto a livello globale - che riflette le risorse per gestire il lavoro presente e

imminente e le sfide della carriera. Rispetto ad altri costrutti ben studiati, l'adattabilità alla carriera è stata considerata come avente maggiori potenzialità nello spiegare l'aggiustamento della carriera e processi di sense-making più dinamici. L'adattabilità alla carriera è stata specificamente misurata dalla scala di adattabilità alla carriera nella versione italiana convalidata. Si tratta di una scala di 24 item che misura le quattro suddette dimensioni di preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia con sei item per dimensione, utilizzando una scala Likert a 5 punti.

## Secondary outcomes

*Autoefficacia nella ricerca del lavoro.* Questa dimensione è stata misurata dalla scala di autoefficacia nella ricerca di lavoro, uno strumento validato a 12 item, che valuta la capacità percepita di gestire e far fronte a diverse situazioni nella ricerca di un lavoro. La scala è adatta sia per gli intervistati occupati che per quelli disoccupati, perché le istruzioni chiedono di fare riferimento alla ricerca di un lavoro per quelli già occupati o in alternativa alla ricerca di un nuovo lavoro per quelli che sono disoccupati. Misura quattro dimensioni composte da tre item ciascuno con una scala Likert a 5 punti: il frustration coping si riferisce alla gestione di momenti difficili durante la ricerca di un lavoro; l'esplorazione intraprendente si riferisce all'impegno attivo nella ricerca di un lavoro; il career-planning proattivo si riferisce alla pianificazione attiva del proprio futuro professionale e l'integrazione relazionale si riferisce all'acquisizione e al mantenimento di relazioni funzionali nel contesto lavorativo. I dati sull'affidabilità e la validità dei punteggi totali e delle sottoscale sono forniti nello studio di Pepe et al.

*Autoefficacia lavorativa.* Questa dimensione è stata misurata dalla scala di autoefficacia lavorativa, uno strumento a 10 voci che valuta le credenze e le percezioni di efficacia legate al lavoro. La scala è adatta sia per gli intervistati occupati che per quelli disoccupati perché le istruzioni chiedono di fare riferimento ad un lavoro attuale o in alternativa ad un potenziale lavoro futuro. E' composta da due diverse sotto-scale (cinque item) valutate con una scala Likert a 5 punti: la prima si riferisce alla disponibilità relazionale, come predisposizione o attenzione a gestire le relazioni interpersonali (colleghi e superiori diretti), nonché a lavorare con colleghi con caratteristiche ed esperienze diverse, mentre la seconda si riferisce all'impegno, in termini di apprendimento di nuovi metodi di lavoro, rispetto di orari e scadenze di lavoro, e raggiungimento degli obiettivi assegnati. I dati sull'affidabilità e la validità dei punteggi totali e delle sottoscale sono forniti nello studio di Pepe.

*Dinamiche di adattamento alla carriera.* L'adattamento alla carriera è esaminato da una prospettiva psicodinamica attraverso la Dynamic Career Scale (DCS), uno strumento di 16 item che valuta diversi modi di funzionamento nell'affrontare la carriera, fallimenti e sfide. In dettaglio, il DCS misura quattro diverse dimensioni. L'invidia è caratterizzata dalla mancanza di attività riparative e dalla tendenza a desiderare le disgrazie altrui e a sabotare gli obiettivi e lo sviluppo della carriera. La

mania rappresenta una strategia basata sul rifiuto e sull'evitamento che è caratterizzata dalla mancanza di attività riparative e dalla sostanziale negazione dell'importanza di sviluppare un progetto di vita professionale. La vera riparazione si riferisce alla capacità di rimediare efficacemente alle sfide e ai fallimenti della carriera facendo affidamento sui propri sforzi e sul coinvolgimento e arricchimento personale. Infine, la riparazione maniacale - distinta dalla forma vera e genuina di riparazione - ha a che fare con forme magiche e immediate forme magiche e immediate di riparazione che portano alla sopravvalutazione delle proprie capacità e ad atteggiamenti narcisistici e grandiosi atteggiamenti verso la costruzione della carriera. Gli articoli del DCS sono dichiarati in modo da essere adatti sia ai liberi professionisti che agli impiegati e sono valutati su una scala a 7 punti scala di tipo Likert - che va da 1 (Per niente) a 7 (Completamente) - che indica in che misura alcuni pensieri potrebbero venire in mente nell'affrontare alcune frustranti situazioni di carriera. I dati sull'affidabilità e la validità dei punteggi della subscale sono forniti da Caputo et al. (2019).

*Investimento affettivo sul lavoro.* Questa dimensione è esaminata dalla Work-SMS (Work Symbolic Motives Scale), uno strumento a 12 strumento che fornisce una misura generale dell'investimento affettivo, concepito come un processo che conferisce al contesto di lavoro qualità gratificanti, che lo rendono prezioso e degno di sforzo. L'investimento affettivo è sostenuto da quattro sottodimensioni che interagiscono e che, rispettivamente, si riferiscono a diverse motivazioni simboliche: realizzazione, affiliazione, autonomia, potere. La realizzazione è una spinta a superare gli obiettivi e a soddisfare alti standard di qualità o successo. L'affiliazione è una spinta a stabilire, mantenere o ripristinare una relazione affettiva positiva. L'autonomia è una spinta a garantire l'autosviluppo, l'autodeterminazione e la libertà dal controllo degli altri. Infine, il potere è una spinta a influenzare, modellare e determinare le decisioni o le azioni degli altri. Il Work-SMS è composto da una lista di 12 aggettivi, tre per ogni motivo simbolico, come efficace (realizzazione), benevolo (affiliazione), indipendente (autonomia), e prestigioso (potere). Agli intervistati viene chiesto di indicare in che misura ogni aggettivo descrive il loro contesto lavorativo, su una scala a 6 punti (da 1 = per niente a 6 = completamente). I dati sull'affidabilità e la validità dei punteggi complessivi e delle sottoscale sono forniti nello studio di Fregonese et al. (2018).

*Intensità della ricerca di lavoro.* Questa dimensione è stata valutata da una versione breve della misura della ricerca preparatoria e attiva del lavoro (Blau, 1994), adattata all'italiano attraverso un processo di back-translation. Si tratta di una scala comportamentale a 6 item in cui gli intervistati devono indicare quante volte hanno svolto varie attività di ricerca nei sei mesi precedenti su una scala a 5 punti, includendo sia preparatorie (ad esempio, "Preparato/rivisto il tuo curriculum") e comportamenti di ricerca attiva del lavoro (ad esempio, "Compilato

una domanda di lavoro"). L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un diverso campione di 176 partecipanti ha estratto un unico fattore 10 A. Caputo et al. che spiega il 60,86% della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato gli indici di bontà di adattamento come segue:

$\chi^2 (11.079, df = 9), CFI = .997, TLI = .995, SRMR = .023$  and  $RMSEA = .034$ .

*Sforzo di ricerca del lavoro.* Questa dimensione è stata valutata attraverso una scala a 3 voci derivata dalla misura dello sforzo generale di ricerca del lavoro, adattata all'italiano attraverso un processo di back-translation. Agli individui viene chiesto di indicare la quantità totale di sforzo o attività che hanno dedicato alla ricerca di lavoro in un periodo di tempo specifico, utilizzando una scala a 5 punti. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un diverso campione di 176 partecipanti ha estratto un unico fattore che spiega l'84,38 della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato che il modello era saturo e i test di bontà di adattamento non erano applicabili.

*Soddisfazione per la carriera.* Data la mancanza di misure validate esistenti sulla soddisfazione della carriera nel contesto italiano, è stata creata una scala a 3 item per misurare la soddisfazione della carriera, con riferimento agli obiettivi di carriera raggiunti, al livello di reddito e all'avanzamento professionale. Questa misura valuta la soddisfazione degli intervistati per le attività legate al lavoro, il salario e le condizioni economiche, e le opportunità di crescita e sviluppo della carriera su una scala likert a 6 punti. Per distinguere la soddisfazione per la carriera da quella per il lavoro, agli intervistati viene chiesto di indicare la loro soddisfazione in base alle loro esperienze lavorative complessive, indipendentemente dal loro stato occupazionale e dall'attuale occupazione. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un campione diverso di 176 partecipanti ha estratto un unico fattore che spiega il 66,35% della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato che il modello era saturo e i test di bontà di adattamento non erano applicabili.

*Soddisfazione per le relazioni di lavoro.* Questa dimensione si riferisce alla soddisfazione che gli individui derivano dalle loro relazioni di lavoro. È stata creata una scala ad hoc a 4 voci, perché le misure di soddisfazione sul lavoro esistenti sono scarsamente adatte ai liberi professionisti, come quelli inclusi nel nostro campione. La scala valuta la soddisfazione degli intervistati delle loro relazioni con i colleghi, i manager/datori di lavoro, i clienti e l'ambiente di lavoro più in generale, utilizzando una scala likert a 6 punti. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un campione diverso di 176 partecipanti ha estratto un unico fattore che spiegava il 75,12% della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato gli indici di bontà dell'adattamento come segue:

$\chi^2$  (0.483, df = 2), CFI = 1, TLI = 1, SRMR = .007 and RMSEA = .000.

**Investimento affettivo sul lavoro.** Questa dimensione è esaminata dalla Work-SMS (Work Symbolic Motives Scale) (Fregonese, Caputo, & Langher, 2018), uno strumento a 12 elementi che fornisce una misura generale dell'investimento affettivo, concepito come un processo di conferimento di qualità gratificanti al contesto lavorativo, che lo rendono prezioso e meritevole di impegno. L'investimento affettivo è sostenuto da quattro sotto-dimensioni interagenti che, rispettivamente, fanno riferimento a differenti motivazioni simboliche: realizzazione, affiliazione, autonomia, potere. Realizzazione è una spinta al superamento degli obiettivi e al raggiungimento di elevati standard di qualità o di successo. Affiliazione è una spinta a stabilire, mantenere o ripristinare una relazione affettiva positiva.

Autonomia è una spinta a garantire lo sviluppo personale, l'autodeterminazione e la libertà dagli altri. Potere, è una spinta a influenzare, plasmare e determinare le decisioni o azioni degli altri. Work-SMS è composto da un elenco di 12 aggettivi, tre per ogni motivo simbolico, come efficace (realizzazione), benevolo (affiliazione), indipendente (autonomia) e prestigioso (potere). Agli intervistati viene chiesto di indicare in che misura ogni aggettivo descrive il proprio contesto lavorativo, su una scala di 6 punti (da 1 = per niente a 6 = completamente). I dati sull'affidabilità e la validità dei punteggi complessivi e di sottoscala sono forniti nello studio di Fregonese et al. (2018).

Intensità della ricerca di lavoro. Questa dimensione è stata valutata da una versione breve della misura di ricerca di lavoro preparatoria e attiva (Blau, 1994), adattato all'italiano attraverso un processo di traduzione

inversa. È una scala comportamentale a 6 elementi in cui gli intervistati devono indicare quante volte hanno eseguito varie attività di ricerca nei sei mesi precedenti su una scala a 5 punti, inclusi entrambi i preparatori (ad es. ' Preparato / rivisto il tuo curriculum ') e comportamenti attivi nella ricerca di lavoro (ad es. ' Hai compilato una domanda di lavoro '). L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un campione diverso di 176 partecipanti ha estratto un singolo fattore spiegando per il 60,86% della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato la bontà degli indici di adattamento come segue:

$\chi^2 ( 11.079, df = 9)$ , CFI = .997, TLI = .995, SRMR = .023 e RMSEA = .034 Sforzo di ricerca di lavoro. Questa dimensione è stata valutata attraverso una scala di 3 elementi derivata dalla misura dello sforzo di ricerca di lavoro generale (Blau, 1994 ), adattato all'italiano attraverso un processo di traduzione inversa. Agli individui viene chiesto di indicare la quantità totale di impegno o attività che hanno dedicato alla ricerca di lavoro in un periodo di tempo specifico utilizzando una scala a 5 punti. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un campione diverso di 176 partecipanti ha estratto un singolo fattore spiegante

84,38 della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale di conferma sul

campione attuale ha confermato che il modello era saturo e i test di bontà dei fit non erano applicabili.

Soddisfazione professionale. Data la mancanza di misure convalidate esistenti sulla soddisfazione professionale nel contesto italiano, è stata creata una scala a 3 elementi per misurare la soddisfazione professionale, per quanto riguarda gli obiettivi di carriera raggiunti, il livello di reddito e l'avanzamento professionale (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990 ). Questa misura valuta la soddisfazione degli intervistati per le loro attività legate al lavoro, le condizioni salariali ed economiche e le opportunità di crescita e sviluppo della carriera su una scala di 6 punti. Per distinguere la soddisfazione professionale dalla soddisfazione sul lavoro, agli intervistati viene chiesto di indicare la loro soddisfazione sulla base delle loro esperienze lavorative complessive, indipendentemente dal loro stato professionale e dall'occupazione attuale. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un diverso campione di 176 partecipanti ha estratto un singolo fattore che spiegava il 66,35% della varianza

complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato che il modello era saturo e la bontà dei fit test non erano applicabili.

Soddisfazione nei rapporti di lavoro. Questa dimensione si riferisce alla soddisfazione che gli individui traggono dai loro rapporti di lavoro. È stata creata una scala a 4 voci ad hoc, perché le misure di soddisfazione sul lavoro esistenti sono scarsamente adatte ai professionisti freelance, come quelle incluse nel nostro campione. La scala valuta la soddisfazione degli intervistati per i loro rapporti con colleghi, manager / datori di lavoro, clienti e l'ambiente di lavoro in modo più ampio, utilizzando una scala likert a 6 punti. L'analisi fattoriale esplorativa condotta su un diverso campione di 176 partecipanti ha estratto un singolo fattore che spiega il 75,12% della varianza complessiva, mentre l'analisi fattoriale confermativa sul campione attuale ha confermato la bontà degli indici di adattamento come segue:

$\chi^2 (0,483, df = 2)$ , CFI = 1, TLI = 1, SRMR = .007 e RMSEA = .000.

### Strategia di analisi

Per verificare la validità interna dell'esperimento, abbiamo esaminato sia l'efficacia della randomizzazione, il potenziale bias di attrito e i tassi di non conformità. Per stimare gli

effetti dell'intervento sugli esiti primari e secondari è stata condotta un'ANOVA di disegno misto  $3 \times 2$  (tempo per condizione). In effetti, questo studio ha utilizzato

una lista di attesa randomizzata controllata, misure ripetute (pre, post e follow-up)

progettazione mista entro e tra soggetti (controllo e trattamento).

Abbiamo testato

per gli effetti di interazione del tempo  $\times$  condizione ed eseguito alcuni contrasti confrontando sia T1 che T2, e T1 e T3 guardando il termine di interazione. Questo per verificare se ci sono stati cambiamenti significativi in ciascuno dei risultati variabili tra le due condizioni: tra pretest e posttest e pretest e follow-up, quindi per esaminare gli effetti a breve e medio termine, rispettivamente. Dove le ipotesi di sfericità sono

state violate, come determinato dal test di Mauchly, abbiamo utilizzato la regolazione Greenhouse-Geisser per interpretare gli effetti.

Per calcolare il valore minimo rilevabile della dimensione dell'effetto nel nostro studio (ovvero il valore minimo di differenza tra i gruppi che produce un risultato statisticamente significativo), abbiamo eseguito alcune analisi di potenza utilizzando G \* Power 3.1.7 (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). In dettaglio, data la potenza di 0,80, la probabilità di errore  $\alpha$  di 0,05 e la correzione della non sfericità  $\epsilon$  di 1, i test per misure ripetute ANOVA, tra – all'interno dell'interazione, rivelano che la dimensione minima dell'effetto rilevabile per l'effetto di interazione (2 gruppi x 3 misurazioni ) con un campione di 82 partecipanti è  $\eta^2$  parziale uguale a .11 (che decresce a  $\eta^2$  parziale di .08 per T1-T2 e T1-T3)

Si stima che possano essere così rilevati solo effetti da medi a grandi, senza considerare potenziali problemi di attrito e abbandono che possono portare ad una riduzione della dimensione del campione e conseguente perdita di potere statistico. Pertanto, invece di considerare la significatività statistica degli effetti stimati, guardiamo alle loro dimensioni degli effetti espresse da valori parziali di eta al quadrato, con .01, .06 e .14, rispettivamente, qualificandosi come dimensioni dell'effetto piccole, medie e grandi (Cohen, 1988 ). Per analizzare i dati da una prospettiva sperimentale, abbiamo utilizzato l'intenzione di trattare l'analisi (ITT), che considera i soggetti nel modo in cui sono stati randomizzati all'inizio dello studio, indipendentemente dalla loro conformità al protocollo di trattamento o dal ritiro dallo studio. L'analisi ITT è diventata il gold standard per analizzare i risultati degli studi con potenziali dati mancanti a causa di non conformità e abbandoni (Ye, Beyene, Browne e Thabane, 2014 ). Sono state inoltre eseguite analisi di sensibilità utilizzando due metodi di imputazione per i dati mancanti: il metodo dell'ultima osservazione (LOCF), che presuppone che nei soggetti le risposte sono costanti dall'ultimo valore osservato e dal metodo di assegnazione multipla (MI), che crea più set di dati sostituendo i valori mancanti con valori generati casualmente, stimati da un modello di imputazione.

Risultati

Nel Tabella 1 le statistiche descrittive e l'affidabilità delle misure utilizzate nel presente studio sono riportate sia per tutti i partecipanti che per quelli specificatamente inclusi nel campione RCT.

## Validità interna dell'esperimento

### Equivalenza statistica tra trattamento e gruppo di controllo al basale

Per quanto riguarda la validità interna dell'esperimento, il confronto tra il gruppo di trattamento e il gruppo di controllo su un'ampia gamma di variabili osservate dopo la randomizzazione ha confermato la loro sostanziale equivalenza nelle caratteristiche socio-demografiche dei partecipanti ad eccezione della condizione occupazionale, perché il gruppo di trattamento includeva un maggior numero di partecipanti occupati (65,9%) rispetto al gruppo di controllo (35,1%),  $\chi^2(1) = 8.244$ ,  $p < .01$ . Anche i partecipanti al gruppo di trattamento hanno mostrato punteggi più bassi nella dimensione della curiosità di adattabilità alla carriera ( $M = 22,68$ ,  $SD = 4,07$ ) rispetto alla loro controparte ( $M = 24,41$ ,  $SD = 3,74$ ),  $t(80) = -2,007$ ,  $p < 0,05$ . Pertanto, tali differenze nelle caratteristiche di base dovrebbero essere prese in considerazione nelle specifiche del modello per stimare gli effetti dell'intervento nelle analisi successive.

## Attrito

I partecipanti che hanno fornito tutti e tre i punti temporali di misurazione sono stati 66 (pari a 80,5%), rispettivamente, 34 per il gruppo di trattamento e 32 per quello di controllo. I motivi principali per l'abbandono dello studio sono stati la mancanza di interesse e il mancato ricevimento del trattamento per il gruppo di controllo, mentre nessun motivo specifico è stato segnalato dal gruppo di trattamento. Come suggerito da Mason (1999), l'attrito può essere considerato accettabile perché nei disegni sperimentali psicologici ci si può aspettare che quasi il 20% di un campione si ritiri dallo studio prima che sia completato. Inoltre, secondo gli standard What Works Clearinghouse (WWC) per l'attrito negli studi randomizzati controllati (RCT) (2013), i tassi di abbandono sia nel post-test che nel follow-up possono essere considerati bassi, perché al di sotto delle soglie liberali, dati i nostri tassi di abbandono complessivi, l'attrito differenziale massimo consentito è rispettivamente di 10,7 e 10,2 punti percentuali. Abbiamo anche verificato l'attrito selettivo sia nel

gruppo di trattamento che nel gruppo di controllo al post-test e al follow-up, e non sono state rilevate differenze statistiche per quanto riguarda alcune caratteristiche socio-demografiche, ovvero sesso, età e condizione lavorativa. Nel complesso, possiamo quindi concludere che nel presente studio non esiste un bias di attrito rilevante.

Tabella 1. Medie, deviazioni standard e affidabilità delle misure di studio per i partecipanti RCT (N = 82).

Variabile di studio	Media (SD)	$\alpha$
Adattabilità alla carriera (punteggio totale)	92,64 (13,84)	.95
Preoccupazione	22,11 (4,09)	.84
Controllo	22,89 (4,02)	.86
Curiosità	23,55 (3,98)	.87
Fiducia	24,09 (3,79)	.89
Ricerca dell'autoefficacia sul lavoro (punteggio totale)	41,59 (6,42)	.87
Affrontare la frustrazione	9,52 (1,76)	.79
Esplorazione intraprendente	10,74 (2,20)	.86
Pianificazione proattiva della carriera	8,93 (2,53)	.85
Integrazione relazionale	12,39 (2,09)	.82
Autoefficacia sul lavoro (punteggio totale)	39,94 (5,87)	.92
Disponibilità relazionale	19,94 (3,51)	.92
Impegno	20 (3,04)	.89
Invidia	8,55 (3,95)	.85
Mania	8,85 (3,56)	.61
Vera riparazione	20,65 (3,92)	.75
Riparazione maniacale	16,24 (4,18)	.70
Investimento affettivo (punteggio totale)	48,66 (12,74)	.94
Realizzazione	13,21 (3,67)	.92
Affiliazione	13,38 (3,60)	.85
Autonomia	12,42 (3,09)	.90
Energia	10,57 (3,47)	.85
Intensità della ricerca di lavoro	18,44 (6,68)	.90
Sforzo di ricerca di lavoro	8,44 (4,07)	.93
Soddisfazione professionale	9,28 (2,79)	.69
Soddisfazione nei rapporti di lavoro	15,59 (3,49)	.79

### Conformità

Nel complesso, il 100% dei partecipanti al gruppo di controllo nel nostro studio ha rispettato la condizione assegnata. Questo è stato anche verificato ispezionando potenziali contaminazioni nei punti temporali di misurazione T2 e T3, chiedendo loro se avevano partecipato a simili interventi di carriera o iniziative comparabili tenute da altre agenzie o istituzioni nel frattempo. Per quanto riguarda il gruppo di trattamento, il 29,3% dei partecipanti non si è presentato perché non ha avviato l'intervento nonostante fosse stato arruolato, mentre il 51,2% è stato adeguatamente trattato, rispettando così almeno l'80% dell'intervento secondo protocollo. In particolare, il 2,4% dei partecipanti ha completato

una sola sessione, il 9,8% due sessioni, il 7,3% tre sessioni, il 31,7% quattro sessioni e il 19,5% tutte e cinque sessioni. I motivi principali segnalati dalle mancate presentazioni sono stati problemi familiari, gravidanza, trasloco in un'altra città e impegni di lavoro, mentre i motivi delle inadempienze erano principalmente legate agli impegni di lavoro e alla mancanza di interesse nel programma. Sono state eseguite ulteriori analisi per esaminare le potenziali differenze sulla base delle variabili osservate tra compilatori e non aderenti inclusa anche la mancata presentazione nel gruppo di trattamento, ma la differenza emersa non è statisticamente significativa, suggerendo così la casualità della non conformità.

## Gli effetti dell'intervento

### Analisi Intention-to-Treat (ITT)

Informazioni dettagliate sui punteggi medi e sulle deviazioni standard dei risultati principali dello studio in diversi momenti temporali possono essere trovate in Tavolo 2 . Nella stima dell'efficacia dell'intervento sulla carriera, la differenza sullo stato occupazionale tra i due gruppi al basale è stata presa in considerazione come covariata nel modello, data la sua importanza come caratteristica socio-demografica dei partecipanti che possono avere un ruolo nel beneficiare del programma di carriera . Invece, la dimensione della curiosità dell'adattabilità alla carriera, sebbene inferiore nel gruppo di trattamento in misura statisticamente significativa, non è stata aggiunta al modello a causa delle misure ripetute di controllo del progetto per potenziali confondenti. Dato il numero inferiore di partecipanti che hanno completato tutti e tre i punti temporali di misurazione ( $n = 66$ ), per garantire una potenza di 0,80,  $\alpha$  probabilità di errore di 0,05 e correzione della non sfericità  $\epsilon$  di 1, le analisi di sensibilità hanno richiesto una dimensione dell'effetto di almeno 0,025 (parziale  $\eta^2$ ) per l'effetto di interazione (2 gruppi x 3 misurazioni), che aumenta a parziale  $\eta^2$  di .030 per contrasti T1-T2 e T1-T3. Al fine di garantire un potere sufficiente per rifiutare l'ipotesi nulla, quando i risultati non sono statisticamente significativi, consideriamo potenzialmente rilevanti in senso pratico le interazioni - così come i

rispettivi contrasti - che in un'analisi completa dei casi raggiungano le soglie di dimensione dell'effetto richieste.

Inoltre, le analisi di sensibilità condotte secondo i metodi LOC e MI sono utilizzate per dimostrare ulteriormente la robustezza dei risultati trovati nell'analisi completa del caso, sulla base delle norme generalmente raccomandate per eta-quadrato parziale (piccolo = 0,01; medio = 0,06; grande = 0,14.). Rispetto agli effetti dell'intervento sulla carriera sulle principali misure di esito ( Tabella 3 ), osservando l'adattabilità professionale complessiva, non viene rilevato alcun effetto di interazione tra la condizione del gruppo e il tempo,  $F(2, 63) = 0,57$ ,  $p = 0,568$ ,  $\eta^2 p = 0,009$ . Tuttavia, l'esame delle medie marginali stimate e del grafico di interazione sembra suggerire un trend generale di crescita dal pre-test al follow-up, indicando un miglioramento per il gruppo di trattamento pari a 2,04 punti rispetto a una differenza media di -. 92 per il gruppo di controllo. L'unica dimensione dell'adattabilità di carriera che sembra essere influenzata dall'intervento nel tempo è la curiosità,  $F(2, 63) = 1,92$ ,  $p = .150$ ,  $\eta^2 p = .030$ , come confermato anche dalle analisi di sensibilità. In particolare, guardando i contrasti, emerge un effetto positivo vicino al medio per il gruppo di trattamento nel medio periodo,  $F(1,63) = 3,98$ ,  $p = 0,049$ ,  $\eta^2 p = .059$ , che diventa statisticamente significativo con  $p < .05$  sia nel caso completo che nelle analisi LOCF. Sulla base delle medie marginali stimate, l'aumento del follow-up pre-test per il gruppo di trattamento è pari a 0,76 punti, rispetto a una differenza media di - 0,96 del gruppo di controllo. Sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard dei risultati secondari dello studio in diversi punti temporali Tabella 4 . Guardando gli effetti dell'intervento su tali risultati ( Tabella 5 ), non emerge alcuna interazione statisticamente significativa tra le condizioni e il tempo dei gruppi. Tuttavia, consideriamo potenzialmente rilevanti in senso pratico le interazioni - così come i rispettivi contrasti -raggiungimento delle soglie di dimensione dell'effetto richieste discusse sopra. Da questo punto di vista, ci sono due piccoli effetti sulla pianificazione proattiva della carriera (sotto-dimensione della ricerca dell'autoefficacia del lavoro),  $F(2, 63) = 1,88$ ,  $p = .157$ ,  $\eta^2 p = .029$ , e sull'intensità della ricerca di lavoro,  $F(2, 63) = 1,72$ ,  $p = .183$ ,  $\eta^2 p = .027$ . Nello specifico, si rileva un effetto a medio termine sulla pianificazione proattiva della carriera  $F(1, 63) = 3,24$ ,  $p = .077$ ,  $\eta^2 p = .049$ , con i partecipanti al gruppo di trattamento che hanno avuto miglioramenti maggiori (Differenza media = 1) rispetto al gruppo di controllo (Differenza media = -. 06). Invece, l'intensità della ricerca di lavoro sembra diminuire sia a breve termine,  $F(1,63) = 2,63$ ,  $p = 0,110$ ,  $\eta^2 p = .049$ .

$p^2 = .040$ , e medio termine,  $F(1, 63) = 2.14$ ,  $p = .148$ ,  $\eta^2 p^2 = .033$ , con differenze medie di  $-.85$  e  $-1.98$  per il gruppo di trattamento e di  $1.25$  e  $0.17$  per il gruppo di controllo, rispettivamente dopo l'intervento e al follow-up di sei mesi.

Outcome	Pretest		Posttest		Follow-up	
	TG	CG	TG	CG	TG	CG
	(n = 41)	(n = 41)	(n = 40)	(n = 37)	(n = 34)	(n = 32)
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Career Adaptability	89.71 (13.58)	94.84 (12.81)	89 (14.22)	93.25 (14.05)	91.32 (14.94)	94.38 (13.92)
(Total score)						
Concern	21.44 (4.10)	22.78 (4.01)	21.30 (4.30)	22.54 (3.72)	21.74 (4.00)	22.56 (3.64)
Control	22.20 (4.07)	23.59 (3.89)	21.65 (4.61)	22.89 (3.53)	24.47 (4.97)	23.72 (5.85)
Curiosity	22.68 (4.07)	24.41 (3.73)	22.27 (3.97)	23.76 (4.22)	22.88 (4.12)	23.56 (4.29)
Confidence	23.66 (3.62)	24.51 (3.96)	24.10 (3.40)	24.65 (3.30)	24.24 (4.16)	24.53 (4.02)



Table 3. Results for repeated-measure ANOVAs comparing responses to primary outcomes measures before and after the career intervention, and at six-month follow-up in intention-to-treat (ITT) analysis.

Outcome	Main interaction (Time x Condition)			T1 to T2 (pre to post)			T1 to T3 (pre to follow-up)		
	F(2, 63)	p	$\eta^2$	F(1, 63)	p	$\eta^2$	F(1, 63)	p	$\eta^2$
Career adaptability	0.57	.568	.009	0.22	.643	.003	1.45	.233	.022
Concern	0.43	.650	.007	0.32	.576	.005	0.88	.353	.014
Control	0.03	.976	.001	0.00	.965	.000	0.05	.830	.001
Curiosity	1.92	.150	.030	0.44	.509	.007	3.98	.049*	.059
Confidence	0.25	.780	.004	0.04	.842	.001	0.52	.475	.008

The estimated models include employment status as covariate. \*Statistically significant at  $p < .05$  level.

## Analisi per protocollo (PP)

Considerando il numero totale di partecipanti inclusi nell'analisi PP ( $n = 51$ ), per garantire una potenza di 0,80, dato  $\alpha$  probabilità di errore di 0,05 e correzione della non sfericità  $\epsilon$  di 1,

le analisi di sensibilità hanno richiesto una dimensione dell'effetto di almeno 0,032 (parziale  $\eta$

2) per l'effetto di interazione (2 gruppi x 3 misurazioni), che aumenta a parziale  $\eta$  di .039 per contrasti T1-T2 e T1-T3. Coerentemente, consideriamo il significato pratico dei risultati solo quando i principali effetti di interazione e i relativi contrasti mostrano una comprovata robustezza per raggiungere le soglie di dimensione dell'effetto richieste. Osservando l'effetto dell'interazione sui principali risultati, non viene rilevata alcuna interazione significativa per il punteggio complessivo di adattabilità alla carriera, mentre per curiosità emerge un effetto di interazione (anche se non statisticamente significativo),  $F(2,48) = 2,17$ ,  $p = 0,120$ ,  $\eta^2 = .043$ . In particolare, come evidenziato dai contrasti, vi è una differenza statisticamente significativa tra il gruppo trattato e il gruppo di controllo al sesto mese di follow-up,  $F(1, 48) = 4.11$ ,  $p = .048$ ,  $\eta^2 = .079$ . Sulla base delle medie marginali stimate, l'aumento del follow-up pre-test per il gruppo trattato è pari a 1,26 punti rispetto a una differenza media di -.90 del gruppo di controllo, rivelando così un effetto medio. Per quanto riguarda i risultati secondari, emergono due effetti di interazione statisticamente significativi per quanto riguarda l'intensità della ricerca di lavoro,  $F(2, 48) = 3.40$ ,  $p = .045$ ,  $\eta^2 = .066$  e affiliazione,  $F(2, 48) = 3.71$ ,  $p = .028$ ,  $\eta^2 = .072$ . In dettaglio, l'intensità della ricerca di lavoro diminuisce nel tempo nel gruppo trattato, in misura statisticamente significativa a breve termine,  $F(1, 48) = 6.16$ ,  $p = .017$ ,  $\eta^2 = .114$ , e in misura praticamente significativa a medio termine,  $F(1, 48) = 3.49$ ,  $p = .068$ ,  $\eta^2 = .068$ . Guardando le medie marginali stimate nel breve periodo, la differenza media è - 2,27 punti per il gruppo trattato e 1,04 per il gruppo di controllo, mentre, nel medio periodo, la differenza media è - 3.10 punti per il gruppo trattato e .09 per il gruppo di controllo. Tuttavia, l'affiliazione tende ad aumentare in modo significativo nel gruppo trattato al follow-up di sei mesi,  $F(1, 48) = 5.80$ ,  $p = .020$ ,  $\eta^2 = .108$ , con una differenza media di 2,51 punti, rispetto a una differenza media di 0,016 per il gruppo di controllo. Altri effetti di interazione rilevanti (sebbene non statisticamente significativi  $\alpha < .05$ ) sono riportati come segue: In dettaglio, l'effetto di interazione

sull'investimento affettivo,  $F(2, 48) = 2.53$ ,  $p = .085$ ,  $\eta^2_p = .050$ , mostra un aumento dal pre-test al follow-up nel gruppo trattato,  $F(1, 48) = 3.87$ ,  $p = 0.055$ ,  $\eta^2_p = .075$ , con una differenza media di 6,61 punti rispetto a una differenza media di 0,04 del gruppo di controllo. Inoltre, l'effetto dell'interazione sull'autonomia,  $F(2, 48) = 2.68$ ,  $p = .074$ ,  $\eta^2_p = .053$ , rivela aumenti sia a breve termine,  $F(1, 48) = 3.32$ ,  $p = .075$ ,  $\eta^2_p = .065$  (diff medio = 1,51 per il gruppo trattato; diff medio = -.43 per il gruppo di controllo), e in misura statisticamente significativa a medio termine,  $F(1, 48) = 5.48$ ,  $p = 0.023$ ,  $\eta^2_p = .102$  (media diff = 1,97 per il gruppo trattato; media diff = 0,05 per il gruppo di controllo). Invece, gli effetti dell'interazione sull'autoefficacia del lavoro,  $F(2, 48) = 1.74$ ,  $p = .132$ ,  $\eta^2_p = .035$  e la dimensione impegno,  $F(2, 48) = 2.27$ ,  $p = .109$ ,  $\eta^2_p = .045$ , mostrano punteggi più bassi nel gruppo trattato a breve termine. Nello specifico, le differenze medie sull'autoefficacia lavorativa sono pari a -1,42 e 1,52 punti per il gruppo trattato e di controllo, rispettivamente,  $F(1, 48) = 3.60$ ,  $p = 0.064$ ,  $\eta^2_p = .070$ ; con la sotto-dimensione dell'impegno particolarmente colpita,  $F(1, 48) = 2.73$ ,  $p = .105$ ,  $\eta^2_p = .054$ , con il gruppo trattato che ha una differenza media di -.48 punti, rispetto a 0,79 punti nel gruppo di controllo. Ci sono altri effetti di interazione sostanziali sulla pianificazione proattiva della carriera,  $F(2, 48) = 1.66$ ,  $p = 0.195$ ,  $\eta^2_p = .034$  e riparazione maniacale,  $F(2, 48) = 1.64$ ,  $p = 0.198$ ,  $\eta^2_p = .033$ . In particolare, la pianificazione proattiva della carriera aumenta nel gruppo trattato a medio termine,  $F(1, 48) = 1.97$ ,  $p = 0.167$ ,  $\eta^2_p = .039$ , con una differenza media di 0,98 punti rispetto a 0,01 punti nel gruppo di controllo; considerando che la riparazione maniacale diminuisce a medio termine  $F(1, 48) = 3.16$ ,  $p = .082$ ,  $\eta^2_p = .062$ , rivelando una differenza media di -1,65 punti nel gruppo trattato e 0,73 nel gruppo di controllo. Quindi, emerge un effetto di interazione anche per la potenza che è vicino alla significatività statistica,  $F(2, 48) = 3.00$ ,  $p = .055$ ,  $\eta^2_p = .059$ ; tuttavia, non vengono rilevati effetti rilevanti sui contrasti. A questo proposito, un ulteriore esame delle medie marginali stimate e del grafico di interazione rivela una media differenza tra posttest e follow-up, che non è al centro dello studio sugli effetti dell'intervento a breve e medio termine.

Table 4. Means and standard deviations of the study secondary outcomes.

Outcome	Pretest		Posttest		Follow-up	
	TG	CG	TG	CG	TG	CG
	(n = 41)	(n = 41)	(n = 40)	(n = 37)	(n = 34)	(n = 32)
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Search for work self-efficacy (Total score)	41.61 (6.29)	41.56 (6.63)	41.05 (6.56)	41.59 (7.48)	42.71 (6.35)	42.25 (8.10)
Frustration coping	9.61 (1.76)	9.44 (1.78)	9.55 (1.77)	9.68 (2.01)	9.82 (1.83)	9.91 (2.05)
Enterprising exploration	10.78 (2.22)	10.71 (2.22)	10.60 (2.24)	10.62 (2.46)	10.88 (2.16)	10.78 (2.70)
Proactive career planning	8.71 (2.54)	9.15 (2.53)	8.80 (2.51)	9.22 (2.76)	9.50 (2.79)	9.44 (2.75)
Relational integration	12.51 (2.03)	12.27 (2.17)	12.10 (2.07)	12.08 (2.03)	12.50 (2.23)	12.13 (2.34)
Work self-efficacy (Total score)	39.88 (5.70)	40 (6.09)	40.43 (5.86)	41.81 (6.22)	40.15 (4.51)	40.53 (5.92)
Relational willingness	20.24 (3.46)	19.63 (3.58)	20.50 (3.32)	20.65 (3.44)	19.97 (2.98)	20.50 (3.52)
Commitment	19.63 (2.85)	20.37 (3.22)	19.93 (3.17)	21.16 (3.24)	20.18 (2.19)	20.03 (2.89)
Envy	8.51 (3.63)	8.49 (4.30)	9.50 (3.70)	8.73 (3.97)	9.32 (3.72)	8.69 (4.25)
Mania	9.00 (3.49)	8.71 (3.68)	9.85 (3.36)	8.92 (3.29)	8.62 (3.68)	8.50 (3.98)
True Reparation	20.46 (4.04)	20.83 (3.84)	20.28 (3.70)	20.00 (3.32)	21.44 (3.27)	20.56 (4.35)
Manic Reparation	15.90 (4.23)	16.59 (4.16)	15.63 (4.69)	16.59 (4.22)	16.00 (5.32)	16.91 (3.73)
Affective investment (Total score)	47.3 (13.16)	50 (12.32)	47.3 (12.26)	50.7 (10.44)	49.9 (11.92)	51.3 (10.10)
Achievement	12.88 (3.72)	13.54 (3.64)	12.38 (3.91)	13.51 (2.84)	13.91 (3.02)	14.66 (2.68)
Affiliation	12.73 (3.66)	14.02 (3.46)	13.23 (3.09)	14.27 (2.82)	13.03 (3.26)	13.56 (2.79)
Autonomy	11.41 (3.88)	12.17 (3.85)	12.18 (3.63)	12.32 (3.75)	12.59 (3.47)	12.56 (3.44)
Power	10.29 (3.82)	10.27 (3.33)	9.58 (3.66)	10.62 (3.62)	10.41 (3.99)	10.56 (3.23)
Job search intensity	18.63 (6.35)	18.24 (7.06)	18.05 (6.10)	19.00 (6.71)	16.50 (6.37)	18.09 (7.09)
Job search effort	7.88 (4.01)	9.00 (4.10)	7.45 (3.31)	8.08 (3.75)	6.94 (3.69)	7.59 (3.77)
Career satisfaction	9.44 (2.51)	9.12 (3.08)	10.98 (2.62)	10.00 (3.46)	NA	NA
Job relations satisfaction	15.44 (3.59)	15.73 (3.43)	15.13 (3.01)	15.08 (4.48)	NA	NA

NA = Career satisfaction and Job relations satisfaction were not examined at 6-month follow-up.

Table 5. Results for repeated-measure ANOVAs comparing responses to secondary outcomes measures before and after the career intervention, and at six-month follow-up in intention-to-treat (ITT) analysis.

Outcome	T1 to T2 (pre to post)								
	Main interaction (Time x Condition)								
	F(2, 63)	p	$\eta^2$	F(1, 63)	p	$\eta^2$	F(1, 63)	p	$\eta^2$
Search for work self-efficacy (Total score)	0.40	.673	.006	0.02	.880	.000	0.41	.522	.007
Frustration coping	0.02	.981	.000	0.02	.894	.000	0.00	.960	.000
Enterprising exploration	0.15	.858	.002	0.27	.606	.004	0.17	.683	.003
Proactive career planning	1.88	.157	.029	0.79	.377	.012	3.24	.077	.049
Relational integration	1.06	.350	.017	2.27	.137	.035	.371	.545	.006
Work self-efficacy (Total score)	1.19	.308	.019	2.63	.110	.040	0.76	.387	.012
Relational willingness	1.48	.231	.023	1.99	.163	.031	2.57	.114	.039
Commitment	1.29	.279	.020	1.87	.186	.029	0.01	.917	.000
Envy	0.68	.509	.011	0.87	.354	.014	1.19	.278	.019
Mania	0.55	.576	.009	1.07	.306	.017	0.02	.885	.000
True Reparation	0.37	.690	.006	0.57	.453	.009	0.53	.468	.008
Manic Reparation	0.27	.763	.004	0.13	.723	.002	0.51	.478	.008
Affective investment (Total score)	0.51	.603	.008	0.07	.793	.001	0.46	.500	.007
Achievement	0.41	.664	.006	0.43	.515	.007	0.06	.802	.001
Affiliation	0.61	.546	.010	0.29	.593	.005	1.02	.316	.016
Autonomy	0.73	.487	.011	1.09	.300	.017	1.11	.296	.017
Power	1.90	.154	.029	2.91	.093	.044	0.00	.973	.000
Job search intensity	1.72	.183	.027	2.63	.110	.040	2.14	.148	.033
Job search effort	0.02	.977	.000	0.99	.996	.000	0.03	.866	.000
Career satisfaction	1.22	.272	.016						
Job relations satisfaction	0.09	.767	.001						

The estimated models include employment status as covariate.

## Discussione

Per quanto riguarda la validità interna dell'RCT, l'efficacia della randomizzazione è stata confermata su un'ampia gamma di variabili, ad eccezione della dimensione della curiosità e dell'adattabilità alla carriera e dello stato occupazionale. In particolare, il gruppo di trattamento aveva punteggi più bassi sulla curiosità e includeva un numero maggiore di partecipanti occupati. Inoltre, sono stati esaminati anche l'attrito e il rispetto del protocollo di trattamento. In dettaglio, il tasso di attrito dei partecipanti che non hanno fornito tutti e tre i tempi di misurazione è stato pari al 19,5%, che era accettabile secondo quanto suggerito dalle raccomandazioni generali sugli studi longitudinali e sui disegni sperimentali psicologici (Mason, 1999). La mancanza di attrito differenziale tra i due gruppi e di attrito selettivo basato su caratteristiche socio-demografiche, come sesso, età e condizione lavorativa, è stata confermata sia dopo il test che nel follow-up (What Works Clearinghouse, 2013). Pertanto, nessun pregiudizio di attrito rilevante sembra influenzare il presente studio. Circa il tasso di conformità, il 100% dei partecipanti al gruppo di controllo nel nostro studio ha rispettato la condizione assegnata, rivelando la mancanza di potenziali contaminazioni, mentre solo il 51,2% dei partecipanti al gruppo di trattamento ha rispettato con almeno l'80% dell'intervento secondo il protocollo di trattamento, come cut-off generale assunto negli attuali RCT (Hernán & Hernández-Díaz, 2012). L'elevato tasso di non conformità (pari al 48,8%) è dovuto principalmente a mancate presentazioni (29,3%) e superava il limite accettabile del 20% di abbandoni da intervento (Furlan, Pennick, Bombardier e van Tulder, 2009). Perciò, la strategia utilizzata per testare gli effetti a breve e medio termine dell'intervento si è basata sia sull'approccio intent-to-treat (ITT), sia sull'analisi dei partecipanti dal modo in cui sono stati randomizzati indipendentemente dalla loro effettiva conformità al trattamento e dall'approccio per protocollo (PP), esclusi i partecipanti che non rispettano pienamente il protocollo di trattamento.

Nel complesso, le misure ANOVA ripetute condotte secondo l'approccio ITT non hanno riscontrato un effetto di interazione statisticamente significativo sul punteggio totale dell'adattabilità di carriera e sulle sue dimensioni. Tuttavia, una dimensione dell'effetto vicino alla media è emersa nella dimensione della curiosità al follow-up di sei mesi, che è stata confermata anche dalle analisi di sensibilità (utilizzando LOCF e MI come metodi di imputazione per i dati mancanti). Questo risultato sembra suggerire un potenziale effetto sui partecipanti: 'capacità di esplorare alternative di se stessi e del proprio ambiente e di vedersi in ruoli diversi (Savickas & Porfeli, 2012). Insieme al leggero (anche se non statisticamente significativo  $p < .05$ ) miglioramento a medio termine nella

pianificazione proattiva della carriera nell'esecuzione di comportamenti di ricerca di lavoro (p. Es., Pianificazione di uno 's propri progetti professionali, cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro e costruire strategie per il raggiungimento degli obiettivi), questo potrebbe complessivamente indicare una maggiore capacità percepita di gestire la carriera in modo ampio, esplorativo e flessibile (Koen, Klehe, Vianen, Zikic e Nauta, 2010 ; McArdle, Waters, Briscoe e Hall, 2007 ; Robitschek & Cook, 1999 ; Ryff, 2014 ) I principali risultati dell'analisi PP forniscono ulteriori informazioni su come l'intervento può funzionare in condizioni ideali e consente una più profonda comprensione del suo quadro logico. In dettaglio, un effetto di media entità dell'intervento si conferma sulla curiosità a sei mesi dalla fine dell'intervento, anche se non così robusto dal punto di vista statistico. Inoltre, le analisi hanno rilevato un effetto negativo statisticamente significativo sull'intensità della ricerca di lavoro a breve termine (con una dimensione dell'effetto medio-piccola), nonché un aumento dell'affiliazione medio-grande nel medio termine. Riguardo alla riduzione a breve termine dell'intensità della ricerca di lavoro riscontrata nel gruppo di trattamento, tale risultato non sembra correlato al cosiddetto ' effetto lock-in ', secondo il quale, pur partecipando ai programmi di politiche attive del mercato del lavoro, gli individui possono mostrare una ridotta intensità di ricerca di lavoro e ricevere meno offerte di lavoro (es. Van Ours, 2004 ). Questo effetto sembra abbastanza irrealistico nel nostro studio, in cui l'intervento è stato piuttosto leggero e non abbastanza intenso da ridurre i partecipanti ' sforzo di ricerca di lavoro. Il potenziale aumento dei livelli di esplorazione della carriera potrebbe aver contrastato una tendenza alla ricerca di lavoro più mirata, che invece dirige l'attenzione e gli sforzi verso attività di ricerca di lavoro mirate, con conseguente minore intensità di ricerca di lavoro nel tempo (Koen et al., 2010 ). Quindi, data la natura del nostro campione composto da professionisti della psicologia, la riduzione della ricerca di lavoro può essere dovuta anche a un potenziale cambiamento delle aspettative sulla futura situazione lavorativa, passando da un lavoro retribuito a un lavoro autonomo. Il leggero effetto sull'esplorazione di possibili sé e opportunità future potrebbe aver innescato i partecipanti ' tendenza ad investire su se stessi come liberi professionisti, piuttosto che cercare posizioni lavorative sicure e ben definite (come suggerito dall'aumento statisticamente significativo dell'autonomia nel medio termine). Inoltre, la constatazione riferita all'aumento dell'affiliazione, in termini di investimento affettivo per stabilire, mantenere o ripristinare una relazione affettiva positiva (McClelland, 1961, p. 160), può indicare una maggiore rilevanza psichica attribuita al contesto lavorativo attuale o futuro che è percepito come più

desiderabile e utile (Modell, 2003 ). In effetti, l'affiliazione è una spinta motivazionale finalizzata alla cooperazione e all'evitamento dei conflitti, che è stato dimostrato empiricamente per consentire relazioni più forti, supporto reciproco, apertura e innovazione (Fischer, Ferreira, Assmar, Redford e Harb, 2005 ; Fregonese et al., 2018 ). A questo proposito, il formato di gruppo del programma di carriera potrebbe aver promosso una maggiore socializzazione e scambio tra i partecipanti trattati, migliorando così il supporto, prevenendo l'isolamento e garantendo una maggiore coerenza con le interazioni basate sulla realtà simili a quelle che emergono nei contesti lavorativi quotidiani.

In sintesi, per quanto riguarda l'outcome primario, il presente studio ha riscontrato solo un effetto di media entità sulla curiosità, sei mesi dopo la fine dell'intervento in entrambe le analisi ITT e PP. Nonostante non sia del tutto robusto in termini di significatività statistica, questo effetto persiste anche nelle analisi di sensibilità, suggerendo il mantenimento e la potenziale promozione di un funzionamento esplorativo e dinamico ciò potrebbe essere particolarmente rilevante per il lavoro freelance, che generalmente richiede una maggiore attitudine al business e all'imprenditorialità nell'affrontare il mercato del lavoro. I principali risultati in coloro che hanno partecipato al programma secondo il protocollo di trattamento possono fornire ulteriori approfondimenti. In dettaglio, la riduzione a breve termine della ricerca di lavoro e la maggiore affiliazione a contesti lavorativi nel medio periodo potrebbero suggerire un approccio più relazionale nella costruzione della carriera, piuttosto che l'utilizzo di modalità scontate, che richiederebbero una maggiore prudenza nella ricerca per le opportunità di lavoro e una visione più complessa dei contesti di lavoro.

### Limitazioni dello studio

Alcune limitazioni dovrebbero essere riconosciute per mettere i risultati in prospettiva. In primo luogo, la dimensione del campione del presente studio è piuttosto limitata e non sempre consente di ottenere la significatività statistica dei risultati, anche perché gli effetti rilevati hanno dimensioni ridotte nella maggior parte dei casi. Nonostante siano state eseguite analisi di sensibilità per gestire i dati mancanti e assicurato l'80% della potenza, è possibile trarre conclusioni più solide replicando l'RCT qui presentato su un campione più ampio. In secondo luogo, i nostri risultati

non possono essere generalizzati alla popolazione target coinvolta e ad altri professionisti; inoltre, la loro validità transculturale è pressoché limitata perché il nostro campione era composto interamente da intervistati italiani. Da questa prospettiva, in futuro dovrebbero essere condotti ulteriori studi valutativi su altre popolazioni professionali e ricerche interculturali, per approfondire meglio le potenzialità del programma di carriera proposto. A questo proposito, va riconosciuto che tali potenzialità possono essere parzialmente sottovalutate nel nostro studio. In effetti, il nostro campione era interamente composto da professionisti della psicologia, che generalmente hanno più familiarità con le tecniche psicologiche e abituati a pratiche riflessive rispetto ad altre popolazioni professionali, e quindi avrebbero potuto beneficiare dell'intervento in misura più limitata. Un'altra limitazione si riferisce all'elevato tasso di non conformità come una minaccia alla validità interna dello studio, che può portare a stime distorte degli effetti del programma. In questo senso, sebbene l'analisi PP possa fornire ulteriori informazioni su come l'intervento potrebbe funzionare in circostanze ottimali e ideali, i suoi risultati non sono robusti dal punto di vista causale e dovrebbero essere discussi con cautela. Infatti, anche se non sono emerse differenze tra i compilatori e i non aderenti sulle variabili di studio esaminate, la potenziale presenza di fattori non osservati potrebbe aver influenzato i partecipanti '.

### Implicazioni per la pratica

Il valore aggiunto del presente studio si basa sul potenziale contributo alla ricerca valutativa sugli interventi psicodinamici sulla carriera attraverso la progettazione, l'implementazione e la valutazione di un programma di consulenza professionale di gruppo. A nostra conoscenza, sulla base di recenti scoperte meta-analitiche (Langher, Nannini e Caputo, 2018 ), questo è il primo RCT condotto per esaminare gli effetti di un intervento psicodinamico sulla carriera. Nonostante siano preliminari e non esaustivi, i risultati del presente studio suggeriscono le potenzialità di un approccio psicodinamico per affrontare le questioni legate alla carriera e la necessità di ulteriori sforzi in questa direzione. Le dimensioni degli effetti rilevati sembrano rientrare in un range medio-piccolo, coerentemente con quanto riportato dai più recenti studi meta-analitici (es. Spokane & Nguyen, 2016 ). Nel complesso, i risultati sembrano mostrare i potenziali effetti di tali interventi

sull'aumento dell'esplorazione e dell'investimento affettivo sui contesti di lavoro, rivelando così l'impatto sull'elaborazione delle rappresentazioni e dei significati sia di sé che del lavoro, che - come suggerito da Lehman et al. ( 2015 ) - può attivare l'integrazione di desideri soggettivi e possibilità oggettive.

Il contributo innovativo del presente studio può essere inteso sia in senso teorico, metodologico e pragmatico. Da un punto di vista teorico, questo studio può colmare una lacuna nella letteratura psicologica internazionale sulle dimensioni psicomotriche coinvolte nello sviluppo e nella costruzione della carriera. In effetti, questo studio consente lo sviluppo di precedenti risultati di ricerche sul ruolo delle simbolizzazioni affettive - come processi affettivi inconsci e aspettative emotive - che possono influenzare il rapporto con i contesti di lavoro (Langher, Brancadoro, D'Angeli e Caputo, 2014 ), nonché sui potenziali fattori che favoriscono l'adattabilità

professionale (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher e Sartori, 2017). A causa della partecipazione volontaria al programma di carriera qui proposto, i risultati di ITT forniscono una visione più chiara dell'efficacia di tale intervento quando offerto su larga scala, il che può orientare i decisori politici ' decisioni. Per quanto riguarda gli aspetti pragmatici, i risultati del presente studio suggeriscono di riconsiderare le modalità di erogazione dell'intervento nonché le procedure di iscrizione per partecipare al programma di carriera, a causa dell'elevato abbandono dei partecipanti, soprattutto per l'elevato tasso di mancata presentazione . Dobbiamo notare che tali problemi possono essere più frequenti quando è coinvolta la popolazione adulta occupata, piuttosto che i giovani, la popolazione studentesca o le persone in contesti istituzionalizzati dove la partecipazione è per lo più obbligatoria o almeno altamente raccomandata. Tuttavia, è possibile che la partecipazione a programmi non gratuiti possa innescare una più chiara richiesta di cambiamento e una maggiore responsabilità nell'effettivo completamento del programma, inoltre quando tali iniziative sono offerte da politiche attive del mercato del lavoro nel contesto pubblico. Poi, le evidenze fornite da questo studio possono essere utili anche per orientare l'orientamento scolastico e professionale dei laureandi in psicologia e favorire il passaggio dall'università al mondo del lavoro in modo preventivo, prima del loro ingresso nel mercato del lavoro. L'elevata replicabilità e trasferibilità del protocollo del programma di carriera qui proposto potrebbe, in questo senso, consentire futuri esperimenti su popolazioni studentesche.

