



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Una ricerca-intervento per incrementare l'empowerment femminile: i processi inconsci che influenzano lo sviluppo di carriera delle donne.

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

Sara Rocchi
Matricola 1855515

Relatore
Viviana Langher

Correlatore
Claudia Chiarolanza

A.A. 2023-2024

*“Il seme nuovo è fiducioso. Si radica nel
profondo, nei luoghi che sono più vuoti”*

Clarissa Pinkola Estès

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO I: CONTESTO E SFIDE NEL MERCATO DEL LAVORO FEMMINILE	9
1.1 DATI SUL MERCATO DEL LAVORO.....	9
1.2 ASSETTO OCCUPAZIONALE NEL CONTESTO PSICOLOGICO	16
1.3 LEADERSHIP FEMMINILE: L'AMBIVALENZA DEL POTERE	19
CAPITOLO II: PRESENTAZIONE DEL PROGETTO "CAREER DEVELOPMENT"	24
2.1 STRUTTURA DEL GRUPPO DI LAVORO E METODOLOGIA OPERATIVA	24
2.2 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL PROGETTO	27
CAPITOLO III: CORNICE TEORICA E METODOLOGIA DEL PROGETTO DI RICERCA-INTERVENTO	29
3.1 APPROCCIO PSICODINAMICO ALLO SVILUPPO DI CARRIERA	29
3.1.1 <i>Career Counseling al femminile: una prospettiva storica</i>	34
3.1.2 <i>Il Programma PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies)</i>	38
3.2 L'INCONSCIO E LA COLLUSIONE.....	49
3.2.1 <i>Elementi teorico-metodologici dell'Analisi Emozionale del Testo</i>	52
3.3 STRUMENTI UTILIZZATI: IL RESOCONTO E IL DCS	56
3.3.1 <i>Il resoconto</i>	57
3.3.2 <i>La Dynamic Career Scale (DCS): caratteristiche e applicazioni</i>	58
CAPITOLO IV: RISULTATI E DISCUSSIONI	61
4.1 ANALISI DEI CLUSTER	61
4.1.1 <i>Cluster 1</i>	64
4.1.2 <i>Cluster 2</i>	67
4.1.3 <i>Cluster 3</i>	69
4.1.4 <i>Cluster 4</i>	73
4.1.5 <i>Cluster 5</i>	76
4.2 ANALISI DEI FATTORI	80
4.2.1 <i>Fattore 1</i>	81
4.2.2 <i>Fattore 2</i>	84
CONCLUSIONI	86
BIBLIOGRAFIA	92

Introduzione

Nell'attuale panorama, l'Italia presenta il più elevato *gender gap* nel mercato del lavoro a livello europeo. Circa la metà delle donne nel nostro paese non lavora, nonostante i progressi ottenuti nell'ambito dell'istruzione (Sabbadini, 2023). Il divario aumenta per le donne che hanno figli poiché la maternità richiede un impegno totalizzante a causa dell'inadeguato sistema di assistenza pubblica per l'infanzia (Saraceno, 2008). In questo ambito, un passo avanti è stato compiuto nel gennaio 2024, quando il noto quotidiano la Repubblica ha annunciato che a una studentessa neomamma dell'Università Statale di Milano è stata concessa la possibilità di seguire le lezioni a distanza, per facilitare il suo percorso accademico e professionale (De Giorgio, 2024). Fornire questa possibilità è un'azione interpretativa che permette di pensare ad una terza dimensione ossia quella di poter lavorare ed essere madre contemporaneamente. Le donne risultano ancora sottorappresentate in ambito manageriale, nelle posizioni di *leadership* e nei contesti di lavoro più retribuiti, come la scienza, la tecnologia e l'ingegneria, tipicamente maschili. Il mercato del lavoro appare ancora segnato da "modelli interni e regole prestabilite", il che porta molte donne a sentirsi svantaggiate rispetto agli uomini, percependo di dover affrontare ostacoli maggiori per fare carriera (Cuomo & Raffaglio, 2017). L'immagine dell'amazzone, la cui etimologia è ἀ- priv. e μάζος «seno», che sacrifica parte della propria femminilità per essere pronta all'azione (Andrisano, 2006) ci induce a riflettere sull'ambivalenza che caratterizza l'identità femminile. La scelta in ambito lavorativo appare dicotomica: avere uno stile

più autocratico e *task oriented* oppure più affiliativo e *relationship oriented* (Cuomo & Raffaglio, 2017). L'ambivalenza, se non adeguatamente elaborata e tollerata può sfociare in agiti collusivi ripetitivi e rigidamente organizzati. Tale situazione può molte volte ostacolare il raggiungimento degli obiettivi di realizzazione piena di sé. Almalaurea (2023) ha fornito dati significativi rispetto alla questione di disparità di genere nel mercato del lavoro e in ambito accademico: le donne italiane ottengono risultati più brillanti durante il percorso formativo nella maggior parte degli studi rispetto alla componente maschile, ma i risultati in ambito lavorativo mettono in luce ancora una forte disparità in termini occupazionali, contrattuali ed anche retributivi (Almalaurea, 2017). Le donne tradizionalmente si occupano maggiormente di professioni di assistenza e di cura rispetto alla cospicua partecipazione maschile in quelli tecnico-scientifici (STEM). L'82,8% degli studenti di psicologia sono donne e il 17,2% sono uomini (Almalaurea, 2023), eppure molte di queste giovani donne vivono a livello emozionale insicurezze simili a quelle delle generazioni passate, ove l'accesso all'istruzione non era concesso. I dati sopracitati ci impongono una riflessione: perché nonostante la crescente qualificazione delle donne in ambito accademico, non si fa pieno uso delle risorse umane femminili in ambito lavorativo? (Cancedda, 2002). Ognuno di noi fa parte di una comunità e dà il proprio contributo all'interno di una rete di persone, il ruolo che abbiamo entro questa rete definisce il senso che noi abbiamo di noi stessi e la nostra identità a livello sociale. La simbolizzazione affettiva connota emozionalmente la descrizione di un determinato contesto e rende il contesto stesso riconoscibile da parte di chi ci si identifica e fa parte di quest'ultimo (Langher et al., 2019). La conoscenza razionale ed anche quella emozionale di uno specifico contesto vengono codificate, condivise e

trasmesse alla società. Si tratta quindi due processi connotati da caratteristiche personali, individuali, intrapsichiche e contemporaneamente interindividuali, sociali e culturali. Il nome di questa interazione è quello di “collusione” e l’insieme dei processi collusivi condivisi entro i gruppi e nelle organizzazioni vengono definiti “Cultura Locale” (Carli e Paniccia, 2003). Questo studio si propone di indagare la Cultura Locale emersa dalle scritture di un gruppo di dieci studentesse del primo anno del corso di Psicologia Clinica per accogliere la domanda spesso trascurata ma non per questo assente relativa allo sviluppo di carriera delle donne (Carli & Paniccia, 2003). Ci ha interessato in particolare esplorare il loro modo di simbolizzare la carriera per verificare se le pari opportunità siano da loro effettivamente considerate come realmente presenti oppure no. Abbiamo quindi cercato di analizzare se le dimensioni collusive all’interno del gruppo potessero in qualche modo influenzare il loro approccio al mercato del lavoro. Le responsabilità da parte della società non devono essere sottovalutate, ma è essenziale analizzare le dimensioni e le rappresentazioni inconsce che spesso auto limitano e bloccano l’approccio femminile allo sviluppo di carriera. A tal proposito è possibile iniziare a lavorare con le giovani donne per aiutarle a modificare le simbolizzazioni affettive che depotenziano la costruzione della loro identità professionale, fornendo tecniche concrete di *empowerment*. Sarebbe utile cercare di pensare a nuovi modi di simbolizzare il contesto lavorativo ed istituire nuove dinamiche collusive che possano consentire la progettualità e lo sviluppo individuale e collettivo femminile (Carli & Paniccia, 2003).

Il primo capitolo offrirà una panoramica sui dati relativi al mercato del lavoro, con un *focus* particolare rispetto alla condizione femminile e al tema della *leadership*, evidenziando le sfide e le opportunità che le donne devono

affrontare nello sviluppo di carriera. Nel secondo capitolo verrà presentato il progetto “*Career Development*” e la sua strutturazione facendo riferimento alla descrizione del gruppo di lavoro e alle procedure impiegate per definire gli obiettivi. Nel terzo capitolo verranno descritti in modo dettagliato gli incontri del programma PICS, la sua cornice teorica e la metodologia adottata per la ricerca. Saranno esaminati gli strumenti utilizzati, con un'attenzione specifica alle teorie psicodinamiche applicate alla carriera. Inoltre, verrà fornita una panoramica delle teorie di riferimento: la Teoria della bi-logica di Matte Blanco e la collusione di Renzo Carli e Rosa Maria Paniccia utili per comprendere l'approccio metodologico e l'AET (Analisi Emozionale del Test). Infine, nel quarto capitolo, saranno descritti e analizzati i Cluster emersi dalla procedura informatica eseguita con il *software T-Lab*. In particolare, il *focus* sarà sui cinque Cluster e i due Fattori identificati, esaminando come la cultura collusiva entro il gruppo influenzi le esperienze professionali. L'auspicio è quello di fornire una comprensione più completa delle interazioni tra cultura e carriera in un gruppo di dieci studentesse dell'Università di Roma la Sapienza appartenenti al corso di Psicologia Clinica. Essendo questo uno studio di caso (Langher et al., 2017) nel quale la mia partecipazione è stata attiva cercherò di considerare il mio vissuto all'interno del progetto come un “elemento del sistema”. Desidero integrare ed elaborare la mia esperienza diretta e cercherò di ripensare l'approccio femminile alla carriera in termini diversi, sperando che possa rappresentare una risorsa preziosa per lo studio, piuttosto che un *bias*.

Capitolo I: Contesto e sfide nel mercato del lavoro femminile

1.1 Dati sul mercato del lavoro

Alla luce dei cambiamenti economici e sociali in ambito lavorativo e di un mondo in continua trasformazione anche il tipo di strategie richieste ai dipendenti da parte delle organizzazioni sono cambiate. Il mercato del lavoro è caratterizzato da una grande precarietà occupazionale e la capacità di adattamento è diventato un requisito di fondamentale importanza per avere successo (Johnston, 2018). La globalizzazione e l'incremento dell'innovazione tecnologica rende il quadro ancora più complesso (Wickramasinghe & Perera, 2010). Occorre sviluppare nuove competenze in tempi di estrema incertezza e instabilità come la pianificazione di un percorso lavorativo soddisfacente (Salas, 2013), una maggiore elasticità, rispondere con resilienza di fronte alla frustrazione e stabilire in modo proattivo i propri obiettivi. Queste competenze consentono ai dipendenti di ottenere risultati migliori e predicono l'adattabilità alla carriera (Savickas, 2012; Bocciardi et al., 2017). La presenza di leggi a livello nazionale ed europeo che garantiscono la parità di genere non basta. Si evidenzia tuttora una maggiore precarietà femminile nel mercato del lavoro: le donne appaiono ancora emarginate dalla sfera pubblica, politica ed economica e i ruoli manageriali e di *leadership* al femminile sono ancora un traguardo lontano da raggiungere (Schwab et al., 2017). A questo proposito, Almalaurea (2023) ha da sempre dedicato specifici approfondimenti per

quanto riguarda le differenze di genere nel mercato del lavoro. I dati riportati non includono solo le differenze nella scelta formativa ma anche i risultati occupazionali dopo aver conseguito la laurea nel breve e nel medio periodo (Almalaurea, 2023). Un'indagine di Almalaurea dell'anno 2023 ha esaminato quattro temi principali per quanto riguarda la disparità di genere: la mobilità lavorativa, l'occupazione e la disoccupazione, le caratteristiche dell'attività lavorativa e la retribuzione *post lauream*:

Mobilità lavorativa

L'analisi dei dati riportati da Almalaurea mette in evidenza delle notevoli differenze tra uomini e donne per quanto riguarda gli spostamenti legati alla sfera lavorativa poiché si riscontra nel complesso una maggiore mobilità interna al Paese e all'estero ad appannaggio della componente maschile. Per quanto riguarda i laureati di primo livello ed in particolare quelli di secondo livello, si evidenzia che in tutte le aree territoriali gli uomini, rispetto alle donne, sono più inclini a viaggiare e a trasferirsi per motivi di lavoro. I dati dell'anno 2022 mettono in luce che, per quanto riguarda i laureati di primo livello ad un anno di conseguimento dal titolo, la percentuale di mobilità per motivi di lavoro copre il 17,7% per gli uomini e il 14,5% per le donne (+3,2 punti percentuali a favore della componente maschile). Per quanto riguarda i laureati di secondo livello, le percentuali sono, rispettivamente, pari a 29,6% e 25,0% (+4,6 punti percentuali a favore della componente maschile). Le differenze di genere legate alla mobilità lavorativa risultano più elevate nel Mezzogiorno e al Centro. Nel Mezzogiorno, la percentuale di uomini (tra i laureati di primo livello) che si spostano per motivi lavorativi è del 34,5%, mentre per le donne risulta

essere del 32,4%; per i laureati di secondo livello le percentuali sono rispettivamente di 51,3% e 44,5%. Nel Centro, tra i laureati di primo livello, la percentuale degli uomini che si spostano per motivi lavorativi è del 15,8% rispetto al 12,3% delle donne (+3,5 punti percentuali). Tra i laureati di secondo livello le percentuali sono per gli uomini 23,4% e il 16,7% per le donne (+6,7 punti percentuali). Il Nord, non presenta un'elevata mobilità per motivi di lavoro tra i laureati e di conseguenza il *gender gap* è meno evidente (AlmaLaurea, 2023).

Tavola 2.3 Laureati degli anni 2017-2021 occupati a un anno dal conseguimento del titolo: quota di mobili per genere, per ripartizione territoriale di residenza e tipo di corso. Anni di indagine 2018-2022 (valori percentuali)

Tipo di corso	Ripartizione territoriale di residenza	Genere	Anno di indagine				
			2018	2019	2020	2021	2022
Primo livello	Nord	Uomini	5,3	6,5	4,7	4,6	4,7
		Donne	5,7	5,5	4,5	4,0	4,4
	Centro	Uomini	14,4	14,7	14,0	14,5	15,8
		Donne	12,1	11,9	10,7	13,0	12,3
	Mezzogiorno	Uomini	39,6	40,0	35,3	31,9	34,5
		Donne	34,3	33,8	33,2	30,5	32,4
Secondo livello	Nord	Uomini	7,2	8,1	6,0	6,2	6,7
		Donne	6,2	6,1	5,3	5,7	5,7
	Centro	Uomini	23,8	25,3	23,2	21,0	23,4
		Donne	16,4	18,8	16,8	16,4	16,7
	Mezzogiorno	Uomini	54,5	52,8	49,7	48,2	51,3
		Donne	45,8	47,1	44,7	42,8	44,5

Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; fino alla coorte del 2018, i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma D.M. n. 249/2010 in Scienze della Formazione primaria; la modalità "Esteri" (per la ripartizione territoriale di residenza) non è riportata.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione Occupazionale dei Laureati.

Tabella 1: Mobilità lavorativa, Fonte "Rapporto AlmaLaurea 2023"

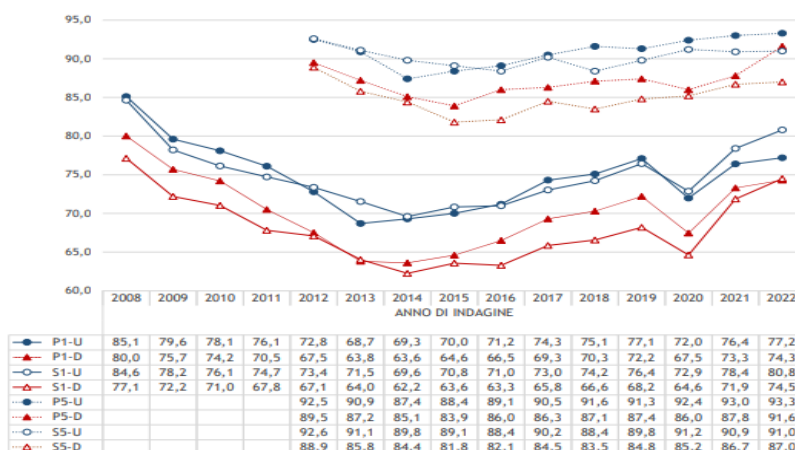
Occupazione e disoccupazione

L'analisi dei dati del 2022 mette in evidenza un miglioramento occupazionale complessivo rispetto agli anni precedenti ma evidenzia nuovamente notevoli disparità di genere. Tra i laureati di primo livello, nel

2022 e ad un anno dal conseguimento del titolo, il tasso occupazionale è pari al 77,2% per gli uomini e al 74,3% per le donne. Il differenziale occupazionale è quindi di 2,9 punti percentuali a favore degli uomini. Tra i laureati di secondo livello invece, il differenziale aumenta fino a raddoppiarsi ed è pari a 6,3 punti percentuali, sempre a favore degli uomini (80,8% per gli uomini e 74,5% per le donne). Rispetto al 2021 sembra esserci stato un lieve miglioramento del differenziale occupazionale (6,5 punti vs 6,3 punti). Le differenze di genere nel tasso di occupazione sono evidenti in quasi tutti i gruppi disciplinari, variando più o meno intensamente rispetto ai diversi tipi di corso e agli anni trascorsi dalla laurea. Per citarne alcuni, ad un anno dal titolo, tra i laureati di primo livello, risulta esserci uno scarto occupazionale a favore degli uomini nel settore psicologico (+13,0 punti percentuali), scientifico (+10,4 punti percentuali) e, anche, nel settore delle scienze motorie e sportive (+9,3 punti). Il differenziale verte a favore delle donne solo nel gruppo umanistico e letterario. Tra i laureati di secondo livello, emerge uno scarto occupazionale a favore della componente maschile nel gruppo agrario-forestale, veterinario e scientifico (+5,8 punti). Le differenze sono confermate anche a cinque anni dal conseguimento del titolo, sempre a favore degli uomini: + 1,7 punti percentuali tra i laureati di primo livello (tasso occupazionale di 93,3% per gli uomini e di 91,6% per le donne) e + 4,0 tra quelli di secondo livello (91,0% per gli uomini e 87,0% per le donne). Anche la presenza o meno di figli conferma le disparità di genere: nei laureati di secondo livello, ad un anno dalla laurea, la percentuale di coloro che hanno figli è pari al 1,7% tra gli uomini e al 3,7% tra le donne, mentre a cinque anni dalla laurea la quota sale rispettivamente al 6,6% e al 12,2%.

Il differenziale occupazionale risulta essere a favore degli uomini in quasi tutti i gruppi disciplinari, in particolare architettura, ingegneria civile e nel settore scientifico. Tra chi ha figli, ad un anno dal conseguimento del titolo, si nota un tasso occupazionale molto più elevato a favore della componente maschile: 74,2% per gli uomini e 45,7% per le donne, con un differenziale di 28,5 punti percentuali. La percentuale di uomini laureati di secondo livello ad un anno dalla laurea con figli è di 1,7% mentre per le donne la percentuale è di 3,7%. Dopo cinque anni dal perseguimento della laurea le percentuali salgono rispettivamente al 6,6% e al 12,2%. Le differenze di genere invece sono più contenute tra coloro che non hanno figli: +7,0 punti percentuali; il tasso occupazionale è pari al 77,7% tra gli uomini e al 70,7% tra le donne. A cinque anni dalla laurea, il differenziale di genere si riduce, anche se resta molto elevato per coloro che hanno figli (93,0% tra gli uomini e 72,6% tra le donne). Si riduce a 2,7 punti percentuali tra quanti non hanno figli (il tasso occupazionale è pari rispettivamente al 90,7% e all'88,0%) (Almalaurea, 2023).

Figura 5.3 Laureati degli anni 2007-2021 intervistati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: tasso di occupazione per genere e tipo di corso. Anni di indagine 2008-2022 (valori percentuali)



Legenda

P: primo livello; S: secondo livello;
 1: a un anno dal titolo; 5: a cinque anni dal titolo;
 U: uomini; D: donne.

Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; fino alla coorte del 2018, i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma D.M. n. 249/2010 in Scienze della Formazione primaria.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Tabella 2: Tasso di occupazione e disoccupazione in Italia dal 2008 al 2022, Fonte "Rapporto Almalaurea 2023"

Caratteristiche dell'attività lavorativa

Emergono nette differenze di genere anche dall'analisi della tipologia di attività lavorativa intrapresa dai laureati. Per quanto riguarda gli uomini prevale la diffusione di attività in proprio e di contratti a tempo indeterminato, mentre per la componente femminile prevalgono contratti a tempo determinato sia per le studentesse laureate di primo che di secondo livello, nel breve e nel medio periodo. Tra i laureati di primo livello, le attività in proprio ad un anno dalla laurea sono ad appannaggio della componente maschile (13,3%), mentre nella componente femminile la percentuale è di 8,5%. Anche i contratti a tempo indeterminato, si confermano ad appannaggio della componente maschile: 34,5% rispetto al 30,2% delle donne, con un differenziale pari a +4,3 punti percentuali.

I contratti a tempo determinato, invece, risultano essere di quota maggiore per le donne, le percentuali sono rispettivamente di 35,8% e 24,3% per gli uomini. Queste differenze si rilevano anche a livello di gruppo disciplinare: gli uomini, nei settori psicologico, politico-sociale e comunicazione, medico-sanitario ed economico sono più attivamente impegnati nelle attività in proprio rispetto alle donne. Sono ancora gli uomini, nel settore giuridico, di educazione e formazione e scientifico ad essere caratterizzati da una maggiore diffusione dei contratti a tempo indeterminato. Anche le attività sostenute da borsa o assegno di studio e di ricerca coinvolgono il 5,3% degli uomini rispetto al 4,6% delle donne (Almalaurea, 2023).

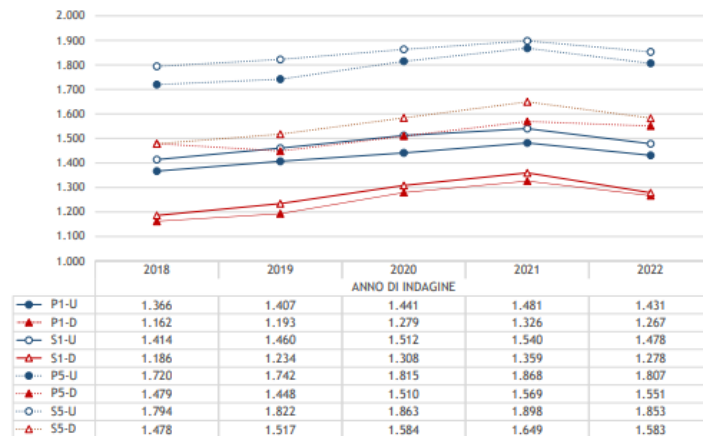
Retribuzione

Anche a livello salariale si rilevano evidenti disparità di genere: i laureati uomini di primo livello, ad un anno dal conseguimento della laurea guadagnano il 13,0% in più rispetto alle donne (1.478 e 1.267 euro, rispettivamente). E il 15,6% in più tra quelli di secondo livello. Rispetto al 2021, il *gap* retributivo è in aumento, il che indica una diminuzione delle retribuzioni reali per le donne. Restano a cinque anni dalla laurea, le differenze retributive, con gli uomini che percepiscono il 16,5% in più delle donne tra i laureati di primo livello e il 17,1% in più tra quelli di secondo livello. Complessivamente il divario è pari al 9,9% pur sempre a favore degli uomini (1.812 euro rispetto ai 1.648 delle donne) tra i laureati di primo livello; e pari al 14,2% (1.872 euro rispetto ai 1.640 delle donne) tra quelli di secondo livello. Le differenze retributive si evidenziano in modo maggiore per la presenza di figli nel nucleo familiare, con un differenziale di 25,0% a cinque anni dalla laurea di secondo livello. Inoltre, le differenze di retribuzione sono evidenti anche all'interno dei gruppi disciplinari. Tra i laureati di primo livello, a un anno dalla laurea sono state evidenziate retribuzioni più consistenti negli ambiti modico-sanitari, d'ingegneria industriale e d'informatica e tecnologia. Le retribuzioni più basse si riscontrano prevalentemente tra i laureati dei gruppi di educazione e formazione, arte e *design*, scienze motorie e sportive e di lingue e psicologia (retribuzioni inferiori a 1.200 euro mensili) (Almalaurea, 2023).

In Italia, il 60% delle neomamme che hanno figli o figlie al di sotto dei 3 anni dichiarano di avere una retribuzione inferiore rispetto alla componente maschile, a parità di ruolo, responsabilità e anzianità di servizio. Questo dato viene spiegato dal fatto che il nostro Paese ha investito poco sullo sviluppo di servizi sociali per la prima infanzia rispetto agli *standard*

europei: la legge 1044/71 sull'istituzione dei nidi pubblici del 1971 non è stata applicata in modo adeguato poiché dopo più di 50 anni la percentuale di bambini che hanno accesso ai nidi pubblici rimane al 13% (Sabbadini, 2023).

Figura 9.3 Laureati degli anni 2017-2021 occupati a uno e cinque anni dal conseguimento del titolo: retribuzione mensile netta per genere e tipo di corso. Anni di indagine 2018-2022 (valori medi in euro)



Legenda

P: primo livello; S: secondo livello;
 1: a un anno dal titolo; 5: a cinque anni dal titolo;
 U: uomini; D: donne.

Nota: per il primo livello si sono considerati solo i laureati non iscritti ad altro corso di laurea; fino alla coorte del 2018, i laureati di secondo livello comprendono anche i laureati del corso pre-riforma D.M. n. 249/2010 in Scienze della Formazione primaria.

Fonte: AlmaLaurea, Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati.

Tabella 3: Retribuzione netta per genere e tipo di corso, Fonte: "Rapporto AlmaLaurea 2023"

1.2 Assetto occupazionale nel contesto psicologico

In Italia è stato rilevato il più alto tasso di psicologi professionisti in tutta Europa (Cranney & Dunn, 2011), mettendo in luce le numerose sfide che gli psicologi italiani devono intraprendere in termini di competitività e imprenditorialità (Bosio & Lozza, 2013). Approcciarsi al mondo del lavoro può essere una sfida complessa poiché lasciare una realtà più rassicurante

come può essere quella dell'Università può portare gli individui a sperimentare sentimenti d'angoscia. Per questo motivo a volte accade che molti psicologi presentino una crisi dell'identità professionale e ciò può ostacolare il raggiungimento degli obiettivi di carriera (Langher & Caputo, 2016). L'esplorazione delle prospettive lavorative reali tra gli psicologi sembra essere particolarmente importante, poiché l'80% di loro tende a intraprendere un'ulteriore formazione *post-lauream* (Bosio & Lozza, 2013), per lo più nel campo della psicoterapia, nonostante sia un settore lavorativo saturo. D'altronde, come affermava Renzo Carli, la figura dello psicologo in Italia spesso identifica la propria professione quasi esclusivamente con la psicoterapia, limitando il campo d'azione della disciplina: "[...]. Abbiamo quindi un primo dato: poche ricerche sulla rappresentazione della professione e della figura dello psicologo; pochissime quelle che interpellano gli "altri" [...]. Un secondo dato, non meno rilevante; quanto è emerso dalle ricerche effettuate propone, sostanzialmente, una costante nei risultati: l'identificazione della professione psicologica, da parte degli psicologi, con la psicoterapia" (Carli, 2006b, p.118).

In uno studio di Almalaurea (2024) che indaga la condizione occupazionale dei laureati, sono stati reclutati 54 studenti e studentesse dell'Università di Roma la Sapienza, con laurea magistrale biennale della classe di laurea di psicologia (LM-51\58-S). Il campione selezionato dal presente studio è composto da 14 uomini e 40 donne che non lavoravano durante la laurea. Attraverso l'analisi dei dati forniti dal *report*, emerge un quadro ben definito riguardo le condizioni relative al mercato del lavoro, con un *focus* particolare sulle differenze di genere. Le donne ottengono voti di laurea più alti rispetto agli uomini, e l'età media di conseguimento del titolo per le donne è di 25,3 mentre per gli uomini di 25,6: la componente maschile ha

un indice di ritardo nel conseguimento della laurea maggiore rispetto alle donne. La maggior parte dei laureati ha partecipato a attività di formazione *post-lauream* (90,7%), con un tasso più elevato tra le donne (92,5%) rispetto agli uomini (85,7%). I tirocini/praticantati sono predominanti tra le diverse attività ad appannaggio della componente femminile, ma si notano anche numerose partecipazioni a *master* universitari, scuole di specializzazione e collaborazione volontaria. Dall'analisi è emerso un basso tasso occupazionale totale, del 42,6%, con una notevole differenza tra i laureati uomini (57,1%) e le donne (37,5%). Una porzione importante dei laureati, inoltre, non è attivamente alla ricerca di lavoro, ciò fa pensare ad una possibile immobilità o insoddisfazione rispetto alle opportunità disponibili. Questo dato emerge in modo significativo nel gruppo di donne, circa il 37,5% non lavora e non cerca lavoro, mentre per gli uomini la percentuale è del 7,1%. Nel presente *report* è emerso anche che i dati relativi al tempo di ingresso nel mercato del lavoro sono mediamente di 6,3 mesi dalla laurea. Le donne impiegano più tempo (7,2 mesi) rispetto agli uomini (4,6 mesi), ciò evidenzia ostacoli aggiuntivi per le donne nel trovare un'occupazione. Il lavoro a tempo determinato, come riportato anche sopra, è più comune tra le donne (33,3% contro il 17,4% degli uomini), i contratti a tempo indeterminato invece sono più comuni tra gli uomini (25,0% contro il 13,3%). Inoltre, è importante notare che le donne sono maggiormente coinvolte nei settori di attività *Non Profit* con una percentuale di 40,0% contro il 37,5 degli uomini. Si evidenzia una maggiore precarietà per la componente femminile. Le retribuzioni mensili nette rivelano un ulteriore *gap* retributivo: gli uomini ad un anno dalla laurea guadagnano mediamente 782 euro, mentre le donne solo 647 euro. Circa il 56,5% dei laureati ritiene di utilizzare le competenze acquisite in misura elevata, in

modo particolare le donne. Tuttavia, tra le donne emerge una certa insoddisfazione riguardo all'adeguatezza della formazione professionale. Infine, il 65,2% dei laureati considera la propria laurea utile per il lavoro svolto, ma la soddisfazione per il lavoro è moderata, con un punteggio medio di 6,7 su una scala di 10 punti. Il 21,7% degli occupati è attivamente alla ricerca di un nuovo lavoro, evidenziando una possibile insoddisfazione generale; il 37,5% degli uomini è attivamente alla ricerca di un impiego, mentre la componente femminile si ferma al 13,3%. I dati presentati rivelano un panorama lavorativo complesso per entrambi i sessi, con sfide specifiche per le donne, evidenti disparità di retribuzione e un accesso diseguale alle opportunità di carriera. L'azione intesa come "ricerca attiva di un impiego" si riscontra in modo massiccio negli uomini rispetto alla controparte: risulta esserci un blocco nell'autodeterminazione femminile.

1.3 Leadership femminile: l'ambivalenza del potere

La modalità di assunzione e gestione del potere femminile è caratterizzata da profonde auto-limitazioni che inevitabilmente ostacola il successo in ambito lavorativo. La relazione delle donne con il potere risulta spesso confusa e ambivalente. Il potere nel senso di "autodeterminazione" evoca sentimenti contrastanti. A livello simbolico può rappresentare sia forza e cambiamento sia prepotenza e oppressione. Negli uomini queste due dimensioni sono integrate, mentre nelle donne si osserva una forte ambivalenza (Cuomo & Raffaglio, 2017). L'ambivalenza, se non viene adeguatamente pensata ed

elaborata può portare ad agiti collusivi caratterizzati da azioni e comportamenti dicotomici e stereotipati.

Potere e *leadership*, secondo un approccio psicodinamico, sono due aspetti indissolubilmente legati (Quaglino & Ghislieri, 2004). Il potere è parte della *leadership*, ciò implica non solo la capacità di fare qualcosa di utile per gli altri, ma anche di prendere decisioni in autonomia senza cercare il consenso del gruppo. L'approvazione esterna e il mantenimento delle relazioni sono fondamentali per l'identità delle donne, divenendo spesso un fine e non un mezzo. Prendere delle scelte in solitudine spesso implica la possibilità di poter compromettere rapporti nel contesto lavorativo. Ciò genera sentimenti di colpa e angoscia, portando molte donne ad auto-escludersi da ruoli di *leadership* non consentendo così un processo di autodeterminazione. Il potere viaggia su un continuum, il cui polo opposto è la dipendenza. Chi ricopre posizioni apicali di *leadership* o manageriali agisce entro una relazione con l'altro che presuppone necessariamente un rapporto di dipendenza, ove quel potere viene agito e subito. Nell'immaginario comune, solitamente sono le donne che subiscono il potere all'interno del contesto lavorativo, probabilmente queste ultime colludendo con una visione fallocentrica del mondo del lavoro e della *leadership*, attuano comportamenti di sottomissione e di cura.

McClelland (1961), nel suo libro "*The Achieving Society*", descrive le tre principali motivazioni intrinseche che guidano il comportamento umano: il Bisogno di Realizzazione, il Bisogno di Potere e il Bisogno di Affiliazione. Secondo l'autore, in tutti noi coesiste un grado variabile di questi bisogni, ma solo uno ci caratterizza in modo specifico. La dominanza del tipo di motivazione che orienta l'azione dipende in larga misura da fattori culturali

e dalle esperienze di vita. Sono stati condotti numerosi studi con l'obiettivo di constatare se ci fosse una correlazione tra genere e tipo di motivazione dominante. A tal proposito, è stato messo in luce come ci sia una prevalenza di motivazione al Potere negli uomini rispetto alle donne. Gli individui orientati dalla motivazione al Potere, simbolizzano affettivamente il contesto lavorativo come prestigioso e quindi garante di potenza, dominio e autorità. I risultati, per la componente femminile dimostrano che le donne hanno un maggiore bisogno di Affiliazione. Coloro che possiedono questo tipo di motivazione, simbolizzano affettivamente il contesto lavorativo come confortevole e di cura, garantendo così un ambiente sicuro in cui la dimensione relazionale è prevalente. Inoltre, questi ultimi evitano l'incertezza e il rischio, preferiscono essere compiacenti piuttosto che trovarsi in situazioni conflittuali, ricercano relazioni armoniose che li facciano sentire accettati e si conformano alle norme del gruppo (Khurana,2017). La Teoria dei Bisogni di McClelland (1961) offre un contributo utile per interpretare i dati di mercato. Come evidenziato, le donne si laureano prima degli uomini e con risultati più brillanti ma in ambito professionale si evidenziano differenze di genere in termini di occupazione, retribuzione, mobilità lavorativa, ruoli dirigenziali e tipi di contratto. L'autonomia raggiunta con il perseguimento di una laurea brillante in questo caso non è intesa come emancipazione femminile ma come risoluzione di un'angoscia rispetto alla fantasia di pesare sugli altri, in *primis* sulla famiglia. Il bisogno di Affiliazione, quindi, appare fortemente correlato con il bisogno di Realizzazione: nelle donne il successo è influenzato dal mantenimento delle relazioni. Uno studio condotto da Drescher e Schultheiss (2016) ha confermato i dati emersi dallo studio precedente. I risultati suggeriscono che le donne hanno un bisogno di

Affiliazione maggiore rispetto agli uomini. Ciò indica che le donne sembrano dare maggiore importanza alla costruzione di relazioni interpersonali in ambito professionale. Tale dato suggerisce una possibile collusione con la controparte: è come se le donne, a fronte di un potere percepito come subito, caratterizzato da relazioni gerarchiche, mettessero in atto un'identificazione con il carnefice.

Fregonese et al. (2018), hanno utilizzato le quattro dimensioni specifiche per fornire informazioni su quattro modi inconsci di relazionarsi al contesto lavorativo: Realizzazione, Affiliazione, Potere e Autonomia, correlate alle teorie della motivazione (McClelland, 1961). La scelta di queste quattro motivazioni è dovuta al fatto che, nell'interazione tra individui, il legame relazionale, il raggiungimento degli obiettivi, l'esercizio del potere e l'autonomia sono i motori fondamentali della società (Bion, 1962). I risultati hanno mostrato che le simbolizzazioni affettive di realizzazione, autonomia e potere sono correlate all'adattabilità alla carriera. Tuttavia, l'affiliazione non ha mostrato alcuna associazione con l'adattabilità alla carriera. Appare necessario quindi, tollerare la frustrazione generata da un sentimento di ambivalenza tra emotività e potere. Così facendo, si potranno aprire le porte ad una riflessione che permetta di elaborare sul piano operativo l'ambivalenza e l'angoscia relativa al mondo del lavoro.

Mayer et al. (2018) esplorano le dinamiche inconsce di un gruppo di donne in posizioni lavorative apicali e di *leadership*, mettendo in evidenza come la motivazione all'affiliazione influenzi il loro comportamento nel contesto lavorativo. Dallo studio è emerso che molte delle partecipanti assumono un ruolo materno di "contenitore – contenuto" (Bion, 1962) rispetto alle angosce collettive delle organizzazioni dove lavorano. Prendersi cura in

modo materno dell'organizzazione nel suo insieme le espone ad una serie di conseguenze sul piano professionale, come ad esempio il depotenziamento nel loro sviluppo come *leader* autorevoli e competenti. Adattandosi passivamente alle "regole del gioco" senza metterle in discussione (un gioco che vede le donne come "competenti" solo in ambito familiare e di cura) la loro autenticità professionale viene compromessa. Per ridurre l'angoscia a fronte della complessità e dell'ambiguità relativa all'identità femminile, accade che molte donne interiorizzino il ruolo di "curatrici". Questa modalità di azione porta ad un'auto-esclusione delle donne dal gruppo di *leadership*, cedendo il passo ad una *leadership* maschile più assertiva. Mettere in discussione questi ruoli stereotipati significherebbe destabilizzare l'equilibrio emotivo sia delle donne che della componente maschile. Quando ci si identifica troppo fortemente nel ruolo di "madre" o "curante" si riducono le opportunità di esercitare un potere autorevole o di affermare la propria autodeterminazione in ambito professionale. Per sviluppare una *leadership* autentica e integrata occorrerebbe abbracciare la complessità coniugando il ruolo di cura e di autorità senza dover rinunciare a nessuna delle due dimensioni. Sarebbe fallimentare assumere un "Falso Sé" (Winnicott, 1992) adattandosi ai modelli di *leadership* maschili, per questo motivo è utile sviluppare una propria *leadership* femminile che valorizzi l'identità femminile riconoscendo il contributo delle donne in quanto tali.

Capitolo II: Presentazione del progetto “Career Development”

2.1 Struttura del gruppo di lavoro e metodologia operativa

Il progetto della nostra ricerca “*Career development*” si propone di indagare in chiave psicodinamica, attraverso uno studio di caso (Langher et al., 2017), i processi inconsci che influenzano l’approccio al mondo della carriera di un gruppo di dieci studentesse del primo anno di Psicologia Clinica dell’Università la Sapienza di Roma. In modo specifico, fornisce un’analisi qualitativa delle narrazioni prodotte dalle giovani donne durante la partecipazione al progetto di ricerca, con il triplice obiettivo di:

- a) indagare le simbolizzazioni affettive emerse con cui le studentesse si prefigurano l’ingresso nel mondo del lavoro e il loro futuro sviluppo di carriera;
- b) individuare alcune dimensioni rilevanti per orientare le studentesse verso un contesto più ampio, non più accademico;
- c) ancorare le aspettative di carriera a una domanda di realtà e a una dimensione di tipo progettuale.

A tal proposito verranno approfondite tematiche relative alla carriera e le molteplici strategie conscie e inconscie del gruppo di studentesse nell’approcciarsi al mondo del lavoro, con il fine di fornire materiale e tecniche

concrete di *empowerment* per aiutarle nella difficoltosa scelta relativa alla progettazione reale delle loro carriere. La scelta di un gruppo esclusivamente femminile è stata motivata dalla volontà di individuare specifiche sfide e dinamiche che le donne si trovano ad affrontare nel mondo del lavoro. Comprendere le dinamiche inconsce che generano una forte angoscia a fronte della carriera, ostacolando il raggiungimento di obiettivi professionali ben definiti, potrebbe essere un *incipit* per studi futuri.

Prima dell'intervento le studentesse hanno firmato un consenso informato (informativa per il trattamento dei dati personali) e hanno fornito una breve descrizione personale che comprendeva nome, cognome, anno di corso, numero di matricola, media degli esami, occupazione, numero di CFU conseguiti e la compilazione della Dynamic Career Scale (DCS) che verrà spiegata in modo dettagliato nel terzo capitolo.

Nel corso del nostro lavoro, abbiamo tenuto cinque *focus group* della durata di circa tre ore ciascuno, ove dieci studentesse dell'Università di Roma la Sapienza appartenenti al corso di laurea di Psicologia Clinica, hanno parlato del loro modo di pensare la carriera, delle problematiche che hanno vissuto nel corso della loro vita e degli ostacoli che pensano di incontrare in futuro. Sono stati svolti solo cinque *focus group* perché l'efficacia del progetto di ricerca relativo allo sviluppo di carriera tende ad aumentare fino a cinque sessioni e poi a diminuire (Brown & Ryan, 2000). Gli incontri sono stati svolti in un'aula del Dipartimento della nostra Università. La Professoressa Viviana Langher, durante gli incontri, ricopriva il ruolo di *counselor*, facilitando le interazioni nel gruppo e incoraggiando l'esplorazione delle proposte delle partecipanti, senza interrompere il processo di riflessione

collettivo (Caputo et al., 2018). Sono state disposte le sedie circolarmente all'interno dell'aula, con l'obiettivo di creare uno spazio di condivisione, dove la comprensione delle fantasie, paure, percezioni di sé e del progetto di carriera erano centrali (Lehman et al., 2015).

Dopo ogni *focus group* due ragazze a turno si occupavano di stilare un resoconto sul quale trascrivevano quanto emerso durante gli incontri. Sul testo così ottenuto, dopo un lavoro di disambiguazione delle parole e di preparazione, è stata effettuata l'Analisi Emozionale del Testo (AET) (Carli & Paniccchia, 2002). Ciò che è emerso è uno spazio culturale con cinque *Cluster* di parole dense (parole ad elevata polisemia e bassa ambiguità), significative per analizzare la cultura collusiva che attraversa i testi.

Sono emerse cinque dinamiche simbolico-culturali:

- "Mi sento più accettata e vitale con un figlio, ma come concilio famiglia e lavoro dopo la sua nascita?";
- "Sono piccola in un mondo pieno di gente. Ho paura quindi resto ferma \ mi immobilizzo";
- "Dobbiamo essere brave per forza e sacrificare qualcosa per poter appartenere al mondo del lavoro" - dimensione coartata;
- "Abbracciare l'ambiguità e incontro con l'altro" - Cluster del sollievo;
- Il nostro contesto di appartenenza viene vissuto come un "galleggiare in acque torbide, dove bisogna cautelarsi obbedire e proteggersi".

2.2 Obiettivi e finalità del progetto

Il presente lavoro intende rilevare i modelli culturali che fondano l'avanzamento di carriera al femminile in un gruppo di dieci studentesse di Psicologia Clinica a partire da un'analisi qualitativa dei resoconti. L'analisi viene effettuata con il fine di cogliere le coordinate culturalmente significative in cui si collocano le differenti funzioni del processo di inserimento nel mondo del lavoro attraverso una prospettiva psicologico-clinica, che consente di costruire ipotesi sulla domanda sociale dell'inclusione femminile al mondo del lavoro (Carli & Paniccia, 2003).

I *focus group* sono dedicati anche alla conoscenza dei significati connessi ai processi di inclusione nel mercato del lavoro da parte delle studentesse, così come gli stigmi e il senso comune di fare rete per garantire nuove occasioni di dialogo e confronto tra loro (Forcina et al., 2018).

Ciò che si propone il "*Career development*" è di fornire un lavoro orientato alla comprensione dei limiti principali che caratterizzano l'approccio alla carriera, fornendo spunti utili per ripensare ed elaborare nuovi modi di orientarsi quando si esce dall'ambiente universitario favorendo l'*empowerment* femminile. L'incertezza rispetto al futuro rappresenta un elemento angosciante che non consente di investire sulle proprie potenzialità e sviluppare a pieno un progetto di sviluppo professionale (Langher & Caputo, 2016). Appare fondamentale ottenere un approccio meno orientato alla riduzione del *deficit* ma che si concentri più sulla promozione delle risorse femminili. Questa promozione risulta possibile solo se si interviene sullo sviluppo di traiettorie di cambiamento delle simbolizzazioni affettive delle studentesse relative al mondo del lavoro. È

necessario avere una visione sistemica del progetto di ricerca che includa istanze individuali (le studentesse), organizzative (il sistema universitario) e sociali (le domande del contesto lavorativo). Inoltre, l'adozione di una visione dinamico evolutiva dei processi di transizione tra Università e mercato del lavoro è promettente: si devono accogliere con empatia i bisogni di dipendenza e autonomia delle studentesse entro il gruppo di lavoro promuovendo in loro una capacità di lettura dei contesti professionali futuri. A tale scopo, è utile spronare nelle giovani donne un approccio più riflessivo ed efficace sul proprio percorso di carriera e sulla costruzione di un progetto di sviluppo professionale. I *focus group*, la partecipazione e la creazione di una rete sociale aiutano a creare un sentimento di appartenenza, scambio e facilitazione della costruzione dell'identità professionale (Langher & Caputo, 2016). L'azione, intesa come spazio mentale è speranza. Uno spazio interno al gruppo in cui "si può fare" aumenta la fiducia sulla capacità di agire sul mondo. Secondo Spokane e Oliver (1983), il termine "intervento di carriera" fa riferimento a qualunque tipo di intervento o sforzo che mira a incoraggiare uno sviluppo lavorativo progettuale e a supportare l'individuo nel prendere decisioni ponderate relative al proprio percorso professionale.

Capitolo III: Cornice teorica e metodologia del Progetto di ricerca-intervento

3.1 Approccio psicodinamico allo sviluppo di carriera

L'OCSE (2004), a fronte dei dati preoccupanti relativi al mercato del lavoro, ha sottolineato l'importanza di fornire degli interventi per migliorare lo sviluppo di carriera, utili soprattutto durante il passaggio dall'Università al mondo del lavoro. La letteratura propone consulenze di gruppo strutturate e non strutturate ma le evidenze suggeriscono che gli interventi strutturati riportano maggiori risultati (Brown & McPartland, 2005; Whiston et al., 2003). Esistono molti interventi per lo sviluppo di carriera strutturati che pongono le loro basi teoriche rispetto alle condizioni del mercato del lavoro in continua evoluzione nel tempo (Savickas et al., 2009). Inizialmente la carriera era un costrutto visto come un processo a tappe (Super, 1955) o come strettamente correlato ai tratti della personalità (Holland, 1973). Al giorno d'oggi il *focus* si basa più sul progetto di vita complessivo dell'individuo: vengono prese in considerazione le risorse motivazionali interne della persona e i fattori esterni che consentono l'occupabilità e l'efficacia professionale (Savickas et al., 2009). Uno studio di Langher et al. (2018) ha evidenziato che i migliori esiti degli interventi di carriera si basano sulle teorie socio-costruzioniste. Questo approccio si è dimostrato efficace nel ridurre l'indecisione professionale, suggerendo l'importanza di affrontare l'incertezza percepita nei confronti del mercato del lavoro. Secondo Savickas (2005), l'approccio socio-costruzionista vede le decisioni

relative alla carriera come processi di autocostruzione, dove le narrazioni sull'identità professionale possono migliorare la consapevolezza della relazione con il contesto sociale. In questo scenario, gli interventi mirano a sviluppare una certa flessibilità e adattabilità alle sfide occupazionali, mantenendo al contempo un senso di coerenza e continuità del se'. A tal proposito, negli approcci psicodinamici di *counseling*, è essenziale integrare, nella transizione dall'Università al mondo lavorativo, la pianificazione professionale e l'aspetto identitario della persona poiché questa è coinvolta nei processi di significazione che influenzano la modalità in cui gli individui percepiscono i luoghi di lavoro e su come interagiscono tra loro (Lehman et al., 2015). Un approccio razionale di consulenza sullo sviluppo di carriera può presentare alcuni limiti (Yates, 2015) poiché, in svariate situazioni, le decisioni si basano sulle dimensioni inconsce piuttosto che sulla logica consapevole; e quando l'individuo deve far fronte a situazioni stressanti che generano frustrazione in ambito lavorativo la razionalità non basta a spiegare agiti irrazionali (Epstein, 1994; Kahneman, 2013; Forgas et al., 2003). Un approccio integrato che tenga conto sia dei processi razionali/consci sia di quelli inconsce che muovono le decisioni, le strategie di carriera e l'adattamento sembrerebbe l'opzione più valida (Krieshok et al., 2009).

Uno studio di Caputo et al. (2020) ha evidenziato l'importanza dei processi inconsce nelle decisioni di carriera, suggerendo di passare da un approccio incentrato sull'aderenza a procedure predefinite e razionali ad una strategia che, invece, sprona il cambiamento e l'adattamento (Krieshok et al., 2009) tramite la comprensione delle simbolizzazioni affettive (Hood, 2008). L'approfondimento dei processi inconsce nello sviluppo di carriera può

essere un valido contributo, ma nella letteratura esistono poche testimonianze a riguardo (McIlveen, 2014).

I recenti sviluppi sull'approccio psicodinamico alla consulenza professionale si basano sulla teoria kleiniana, che concepisce le scelte di carriera come "relazioni oggettuali" interiorizzate (Malach-Pines & Yafe-Yanai, 2001). Questo modello fa riferimento a relazioni oggettuali incentrate sulla simbolizzazione della relazione individuo-contesto; perciò, non prevede solo dimensioni individuali razionali ma riguarda anche le emozioni e le simbolizzazioni affettive. In questo contesto, il lavoro è visto come un "oggetto simbolico buono" che sostiene la vitalità dell'individuo. La riparazione autentica dell'oggetto, se danneggiato, è fondamentale per lo sviluppo dell'identità professionale e del progetto di carriera, poiché permette di elaborare il passato e creare nuove possibilità future. Ciò avviene cercando di integrare il desiderio inconscio dell'individuo espresso nell'identità professionale e i bisogni coscienti espressi nell'identità occupazionale (Lehman et al., 2015). A volte può capitare che gli individui mettano in atto comportamenti irrazionali e auto sabotanti in ambito lavorativo. Questi possono essere compresi attraverso la simbolizzazione affettiva che un individuo attribuisce a specifiche situazioni. Ad esempio, cogliere un'opportunità vantaggiosa può essere percepito come un tradimento nei confronti di un padre che non è mai riuscito a farlo; in chiave collusiva invece non cogliere un'opportunità può essere spiegato dalla simbolizzazione affettiva del contesto lavorativo come "persecutorio e minaccioso". Allo stesso modo, un colloquio di lavoro può evocare ansia e paura per il giudizio altrui, simboleggiando un momento catastrofico e di umiliazione. La teoria delle relazioni oggettuali emerge come uno degli approcci più efficaci per analizzare i processi inconsci legati alle scelte

relative alla carriera (Malach-Pines & Yafe-Yanai, 1999), alla motivazione lavorativa (Solem,1974) e alle dinamiche organizzative (Diamond et al., 2004). Quando l'individuo è in grado di ricorrere a forme autentiche e vere di riparazione, la sua capacità di tollerare la frustrazione si traduce in scelte lavorative più consapevoli come risultato della forza dell'Io e non di schemi difensivi (Abreu Filho, 2005). Secondo la teoria delle relazioni oggettuali (Klein, 1940), l'introiezione di un oggetto buono stabile è di fondamentale importanza per garantire la vitalità dell'Io, attraverso la costruzione di rappresentazioni mentali interne di sé e degli altri che fanno sentire gli individui sicuri, capaci di realizzarsi e di adattarsi alla realtà. Tuttavia, quando gli individui affrontano difficoltà legate alla carriera o situazioni lavorative frustranti, possono sentirsi difettosi e provare sentimenti di colpa per aver danneggiato la loro capacità di realizzare il bene a livello simbolico (Caputo et al., 2020). Di conseguenza, per superare sentimenti depressivi come senso di colpa, perdita e lutto, è necessario assumersi la responsabilità dei possibili errori commessi, esprimendo così un impegno per ripristinare il benessere interiore (Caputo et al., 2020; Millan et al., 2005). Pertanto, poiché la riparazione implica lo sviluppo delle capacità dell'Io di affrontare la perdita e il danno e compiendo sforzi per adattarsi (Klein, 1957), si avrà una maggiore consapevolezza della realtà esterna, degli impulsi interni e dei propri limiti nelle scelte professionali e nelle decisioni di carriera, influenzando così positivamente la capacità di sublimare le pulsioni. Uno studio ha esplorato le varie modalità di esercitare il potere degli individui che ricoprono ruoli di *leadership* e manageriali ed ha evidenziato che coloro che tollerano l'ambivalenza tendono ad essere più realistici, non organizzati onnipotentemente e capaci di raggiungere una certa capacità chiamata 'potenza relativa' (Lapierre,1989). Questa modalità di lavorare senza fare

ricorso a difese maniacali consente di sviluppare atteggiamenti di speranza verso il futuro e permette un incremento della capacità di utilizzare le proprie risorse per affrontare le sfide lavorative cercando di trarre insegnamenti dalle esperienze e attivando un atteggiamento di collaborazione con gli altri (Krantz, 2001). Inoltre, ciò che è importante sottolineare è che la posizione depressiva permette la capacità di riflessione sulle proprie azioni. Il pensiero e l'elaborazione consentono di evitare la tendenza di evacuare "parti" inaccettabili fuori di sé tramite l'identificazione proiettiva. La vera riparazione correla positivamente con la soddisfazione lavorativa; infatti, come affermato da Bohoslavsky (1977), la vera riparazione rappresenta un modo per trasformare gli impulsi aggressivi in gratitudine e altruismo. La gratitudine è correlata positivamente alla capacità di *problem solving*, all'impegno lavorativo e alla produttività (Ilies & Judge, 2005) e permette di evitare l'isolamento e il ritiro (Brief & Weiss, 2002). La gratitudine non solo migliora la soddisfazione lavorativa attuale, le aspettative di soddisfazione futura e la coesione tra colleghi (Buote, 2014), ma correla negativamente anche con il *burnout* (Chan, 2010). Il programma PICS (*Psychodynamic Intervention for Career Strategies*), a questo proposito, sembra essere un contributo promettente (Caputo et al., 2020). Si fonda sulla teoria delle relazioni oggettuali (Klein, 1940) e prevede, attraverso un metodo clinico-operativo, sia l'esplorazione della dimensione soggettiva e identitaria sia l'elaborazione di un piano d'azione professionale finalizzato al raggiungimento di un obiettivo specifico.

3.1.1 Career Counseling al femminile: una prospettiva storica

Con il mutare della società, anche gli interventi che possono aiutare lo sviluppo di carriera delle donne hanno subito significative trasformazioni durante il corso degli anni.

Se durante gli anni '50, a causa della condizione femminile che vedeva le donne impegnate solo in ambiti di cura della casa e della famiglia, la consulenza di carriera al femminile riceveva ancora poca attenzione, negli ultimi anni, si è sviluppata una più accurata consapevolezza per quanto riguarda gli interventi di consulenza per le donne.

Molte teorie sullo sviluppo di carriera, infatti, si basavano prevalentemente su *standard* maschili tralasciando la complessità dell'identità femminile (Cook et al., 2002). I modelli d'intervento che prendono in considerazione le reali sfide e le esigenze che le donne affrontano nel mercato del lavoro sono stati sviluppati solo recentemente. Uno studio di Phillips & Imhoff (1997) ha messo in luce che prendere in considerazione la presenza dei numerosi ostacoli che le donne devono affrontare in ambito lavorativo rispetto agli uomini possa essere una risorsa utile ai fini dell'intervento. È importante valutare, per esempio, che molte volte la presenza di stereotipi, le molestie nei luoghi di lavoro e la difficoltà unicamente femminile nel cercare di integrare famiglia e lavoro intralcino lo sviluppo professionale (Phillips & Imhoff, 1997).

Per quanto riguarda l'impatto che ha la società nel definire i ruoli di genere, alcuni autori hanno documentato che la rappresentazione dei media rispetto alla figura femminile è sempre meno caratterizzata da stereotipi (Chafetz et al., 1993; Sullivan & O'Connor, 1988). Al contrario, molti altri autori hanno messo in luce che le pubblicazioni generali, la televisione, il

ruolo dei media e i libri per bambini propongono ancora delle rigide rappresentazioni dei ruoli di genere (Heintz, 1987; Lovdal, 1989). I media possono esercitare un'influenza sull'identificazione in ruoli dicotomici poiché, nella maggior parte dei casi non trasmettono quella che abbiamo chiamato "terza dimensione": la possibilità femminile di integrare sia il piano A (la costruzione di una famiglia), sia il piano B (lo sviluppo della carriera) (Wroblewski & Huston, 1987).

A questo proposito è stata esaminata la letteratura dell'ultimo decennio prima degli anni 90' sulle opportunità professionali femminili, le scelte di carriera delle donne, la prontezza nel cogliere le opportunità lavorative e il pensionamento femminile (Phillips & Imhoff, 1997). Il cambiamento è risultato possibile perché ci si è soffermati su aspetti inerenti allo sviluppo professionale di un determinato genere, piuttosto che applicare un confronto con i modelli maschili. Mentre le donne, negli ultimi anni hanno raggiunto ruoli lavorativi anche fuori dalle mura domestiche, il coinvolgimento nella cura dei figli e nelle responsabilità familiari non è stato così evidente da parte degli uomini (Duxbury & Higgins, 1991). Le donne sono coinvolte in modo più massiccio nella cura dei figli rispetto alla componente maschile, anche nelle famiglie con doppio reddito (Leslie et al., 1991), ma questo aspetto non è ancora riconosciuto pienamente dalla società che vede la capacità femminile dell'amministrazione quotidiana come una capacità in generale delle famiglie. Questo è lo specchio di una rappresentazione condivisa in cui le grandi decisioni le prendono gli uomini. La donna è dunque una figura che si diluisce nell'insieme, si perde nel concetto generale di "famiglia". Conciliare lavoro e famiglia sono due dimensioni influenzate da svariati elementi: la paura che genera l'ambivalenza del potere, il conflitto tra i ruoli stereotipati, il sovraccarico

di impegni a livello familiare e la discriminazione (diretta o indiretta). Le donne sono da sempre impiegate a tempo pieno nelle decisioni relative alla famiglia e hanno ancora la principale responsabilità del lavoro domestico. Erano e sono coinvolte in misura maggiore rispetto agli uomini nelle professioni a basso reddito e spesso si trovavano e si trovano a dover negoziare tra lavoro e famiglia, ottenendo retribuzioni e successi professionali inferiori. Alcuni studiosi ritenevano che non fosse necessaria una teoria distinta per entrambi i generi poiché i fattori contestuali che influenzano le scelte professionali delle donne non erano così diversi da quelli che influenzano gli uomini (Astin, 1984). A questo proposito è interessante notare che, mentre un intervento di gruppo per studenti maschi universitari ha ridotto l'indecisione sulle scelte di carriera, per le studentesse donne ha aumentato la consapevolezza delle barriere esterne e dei conflitti intrapersonali (Schroer & Dorn 1986). Le prime ricerche, si concentravano sulle scelte delle giovani donne tra carriera e famiglia, trattandole come opzioni dicotomiche e inconciliabili (Matthews & Tiedeman, 1964), per questo motivo appariva necessaria la pianificazione di ruoli che potessero accogliere entrambe le esigenze femminili (Nevill & Super, 1986; Weitzman, 1994). Una domanda importante da porsi è se, qualora gli uomini entrassero all'interno della dimensione di cura della famiglia in misura pari a quella delle donne, queste ultime sarebbero felici e sollevate oppure se si sentirebbero minacciate dalla condivisione di un'area riservata al potere di cura tradizionalmente femminile (Paniccia et al., 2024). In ottica collusiva, ipoteticamente parlando, le donne potrebbero interiorizzare quei ruoli particolarmente rigidi che gli sono stati cuciti addosso per decenni di "donna che sacrifica se' stessa in nome del ruolo di brava madre". A questo proposito, si potrebbe riportare un esempio di un

caso clinico citato in un articolo di Paniccia et al. (2024): una coppia di genitori apparentemente “perfetta” si trova a fare i conti con i sentimenti depressivi della madre. In questa relazione il marito si prende cura dei figli e gestisce l’amministrazione della casa allo stesso modo della donna. Lei apparentemente sembra essere soddisfatta da questa condivisione poiché ha sempre ritenuto che certe mansioni non debbano ricadere solo sulle spalle delle donne. Allo stesso tempo, però, sembra soffrirne poiché avverte un senso di smarrimento e fatica nel riconoscersi in un ruolo femminile socialmente condiviso. Quanto più il *partner* si dimostra abile nelle mansioni domestiche, tanto più lei si sente destabilizzata: percepisce una sorta di perdita, un’invasione nel suo spazio. Questa richiesta di equità, invece di rappresentare una ricchezza, sembra essere l’ennesima dimostrazione della percezione collusiva del femminile caratterizzato da dipendenza e inferiorità nei confronti dell’uomo. La coppia è intrappolata in una dinamica collusiva dove l’uomo è percepito come “migliore” anche in questo ambito.

Negli anni '90 le teorie sullo sviluppo di carriera femminile evidenziarono uno dei primi modelli maggiormente incentrato sulle sfide legate alla gestione di ruoli multipli e integrati per le donne con un particolare *focus* sull’influenza dei *caregiver* nello sviluppo di carriera delle donne, come ad esempio l’influenza della storia lavorativa della madre e l’identificazione con la figura paterna (Osipow, 1990). Negli ultimi anni, invece l’interesse centrale è stato posto sull’importanza dell’influenza dei fattori esterni, organizzativi, il supporto percepito e le variabili cognitive-personali come l’autoefficacia e l’autodeterminazione, ponendo meno attenzione alle dimensioni inconscie che modellavano gli agiti in ambito professionale (Lent, 2020). La maggior parte degli studi sullo sviluppo di carriera al

femminile utilizza come campione studentesse universitarie, probabilmente per motivi pratici poiché queste ricerche si svolgono quasi esclusivamente all'interno delle Università, tralasciando l'importanza di attuare interventi anche all'interno delle scuole secondarie. Sarebbe utile prendere in considerazione sia i fattori individuali che le implicazioni organizzative esterne, ampliando il quadro e cercando di integrare anche le dinamiche inconsce e le simbolizzazioni affettive sperimentate nel presente che possono influenzare lo sviluppo di carriera (Carli & Paniccchia, 2003). Per questo motivo nel nostro lavoro abbiamo cercato di integrare una progettualità reale data da un ancoraggio ad un contesto lavorativo più ampio, la presa in considerazione della domanda di realtà, i fattori inconsci e le dinamiche collusive che possono invalidare lo sviluppo professionale delle giovani donne.

3.1.2 Il Programma PICS (Psychodynamic Intervention for Career Strategies)

Il programma PICS (*Psychodynamic Intervention for Career Strategies*) è un modello psicomodinamico d'intervento che si pone l'obiettivo di migliorare l'adattamento alla carriera. Fonda le sue basi teoriche sul modello delle relazioni oggettuali della Klein (1940) e sulla teoria bi-logica di Matte Blanco (1981). È un progetto di ricerca-intervento di gruppo che contribuisce allo sviluppo degli studi sulle pratiche di *counseling* sulla carriera ad orientamento psicomodinamico. Offre la possibilità di esplorare i processi inconsci che possono influenzare le decisioni, le strategie e l'adattamento nella carriera (Caputo et al., 2018). Si basa su quattro modalità di risposta a

fronte delle sfide lavorative da parte delle partecipanti: la riparazione autentica, la riparazione maniacale, la mania e l'invidia. Queste quattro dimensioni inconscie sono esito delle simbolizzazioni affettive della relazione tra l'individuo e il contesto circostante e possono essere modificate nel tempo. La riparazione autentica fa riferimento alla capacità da parte dell'individuo di sforzarsi nel tollerare l'ambivalenza rispetto all'oggetto e di affrontare le sfide e i fallimenti lavorativi facendo uso dei propri strumenti personali e le proprie risorse. Questo tipo di riparazione passa necessariamente per il senso di colpa e la tristezza per aver danneggiato l'oggetto buono. Molti individui non riescono a sviluppare questa capacità di elaborazione del lutto e utilizzano delle modalità di risposta quali la riparazione maniacale, la mania e l'invidia per difendersi dal senso di colpa sperimentato nella posizione depressiva. La riparazione maniacale e la riparazione autentica mirano a ripristinare un buon oggetto, ma la prima, al contrario della seconda si basa su comportamenti di ripristino onnipotenti e magici e di riparazione della realtà esterna a discapito di quella interna (atteggiamenti narcisistici e grandiosi). La riparazione maniacale, al contrario di quella autentica non tollera i sentimenti di colpa e tristezza a seguito del danneggiamento dell'oggetto buono ma cerca di riparare immediatamente senza impiegare tempo o cure. La mania fa riferimento a meccanismi di difesa di rifiuto e di evitamento dell'oggetto poiché l'Io non è in grado di riparare: è un funzionamento regressivo poiché nella fantasia l'oggetto non viene danneggiato dall'individuo, non viene sperimentata la colpa. Sono centrali i sentimenti di persecuzione e di difesa contro gli oggetti cattivi poiché non c'è riparazione né dell'oggetto esterno né di quello interno. Non essendoci un investimento sulla realizzazione creativa, questa viene sostituita dal

controllo, dal trionfo e dal disprezzo, modalità di funzionamento che mirano a negare l'importanza dell'oggetto. L'invidia fa riferimento ad un tipo di funzionamento simile alla mania poiché è caratterizzata dall'assenza di riparazione, ma si distingue da questa poiché mira a distruggere gli oggetti buoni tramite il desiderio di sabotare il bene altrui. L'individuo attacca le buone qualità dell'oggetto buono per renderlo cattivo al fine di rendere più tollerabile la perdita e i sentimenti depressivi. Questo tipo di funzionamento crea confusione nell'individuo poiché l'oggetto è al contempo desiderato e odiato (Caputo et al., 2018). Il progetto di ricerca ha il fine di cogliere i processi collusivi all'interno del gruppo per renderli espliciti e pensabili. A tal proposito, il lavoro di gruppo offre numerosi vantaggi: facilita la condivisione dei problemi individuali, riduce la sensazione di solitudine delle studentesse e promuove la cooperazione anziché la competizione. Ciò consente alle partecipanti di apprendere dalle esperienze altrui, di fare rete e di ricevere supporto in situazioni di forte angoscia. Inoltre, incoraggia i membri del gruppo nel prendersi la responsabilità delle proprie decisioni, favorendo un approccio più autonomo (Lehman et al., 2015). Il coordinatore del gruppo, alcuni dei suoi membri e/o il gruppo nel suo insieme possono avere la funzione materna di sostenere, supportare (*holding*) e fornire un'esperienza condivisa, ossia un'area intermedia dell'esperienza tra la realtà interna e la realtà esterna (Winnicott, 1965). Questo spazio di sostegno aiuta le partecipanti a interrogarsi sulle proprie idee stereotipate sul mercato del lavoro, rende le loro rappresentazioni più flessibili e apre spazi per nuove domande. I momenti di blocco che possono essere vissuti dal gruppo creano delle rotture che consentono la promozione di un cambiamento tra chi erano e chi potrebbero diventare. Inoltre, il gruppo svolge la funzione di

“contenitore-contenuto” (Bion, 1962): le partecipanti hanno l’opportunità di scindere oggetti interni “cattivi” e di evacuarli all’esterno convogliandole sia nella coordinatrice che nelle altre partecipanti per mezzo dell’identificazione proiettiva.

Gli aspetti intollerabili di sé stesse possono essere gradualmente reintroiettate grazie alla funzione di “*rêverie*” (Bion, 1967) del coordinatore e attraverso lo spostamento verso la posizione depressiva. Le partecipanti introiettano così un oggetto adeguatamente elaborato e “buono” col quale identificarsi, sviluppando progressivamente la capacità di pensiero. La riparazione da parte dell’individuo può essere perseguita promuovendo una crescente capacità di tollerare e gestire sentimenti di rabbia e angoscia evocati dal gruppo nel suo insieme. L’obiettivo complessivo del programma è quello di promuovere una certa competenza relazionale, aiutando le partecipanti a gestire emozioni come rabbia e ansia e a costruire una visione più realistica delle proprie opportunità di carriera ed incrementare la loro autodeterminazione.

Il primo *focus group* è chiamato “Il mercato del lavoro”, in questo spazio le partecipanti iniziano a confrontarsi tra di loro sulle motivazioni che le hanno spinte a partecipare. Nel nostro caso, sin dal primo momento si è raggiunto l’obiettivo di creare un ambiente di scambio reciproco tale da incoraggiare una totale partecipazione di tutte. Le studentesse hanno espresso che la motivazione prevalente della loro partecipazione era dettata dalla curiosità sull’argomento e dal sollievo di trovare uno spazio dove potersi esprimere sul tema della carriera al femminile. Ciò che si è evidenziato era il forte attivismo e l’energia presente nell’aula. Sembrava che l’urgenza scaturisse dalla necessità di dare spazio e concretezza all’investimento del tempo utilizzato nello studio. La discussione è

proseguita sulle aspettative relative al progetto di ricerca e sulla fantasia di ciascuna partecipante relativa al mondo del lavoro. Abbiamo inoltre, verso la fine della sessione svolto un esercizio chiamato "Spazio simbolico". Si tratta di una tecnica basata sulle "libere associazioni" (Freud, 1983) che permette di esplorare le soggettive simbolizzazioni affettive delle partecipanti sul tema dell'ingresso nel mercato del lavoro (Caputo et al., 2020). L'attività consiste nello scrivere su tre *post-it* alcune parole riferite al mercato del lavoro e di collocarle liberamente su un cartellone in qualsiasi posizione tenendo conto della variabilità del significato della parola se più vicina o lontana al tema centrale. La maggior parte delle parole sul cartellone erano per lo più negative e prive di verbi. Ciò metteva in evidenza la presenza di una connotazione emozionale fortemente negativa ed un blocco relativo all'azione e alla concretezza richiesta invece dal contesto "lavoro" dovuta alla mancanza di parole dinamiche. Le riflessioni fatte dal gruppo si sono poi focalizzate sul tema duale: possibilità di avere una famiglia e sviluppo di carriera. Il nodo sembrava essere l'impossibilità o la difficoltà di essere madri e contemporaneamente lavorare a vantaggio della carriera. Infine, viene chiesto alle partecipanti di elaborare degli obiettivi specifici da affrontare nel corso della sessione. Il pensiero e la riflessione permettono di costruire strategie di riparazione per riparare (in fantasia) oggetti interni potenzialmente danneggiati. Se inizialmente l'incontro era caratterizzato da un vissuto fortemente negativo e ingombrante, a termine di questo, a seguito di innumerevoli spunti di riflessione, la visione del mercato del lavoro ha assunto una connotazione migliore. Attraverso la condivisione e l'elaborazione il gruppo ha provato a focalizzarsi "oltre" il proprio vissuto ed a promuovere l'azione verso quello che non c'è (la progettualità), ma che potrebbe e dovrebbe esserci.

Il secondo *focus group*, chiamato "*Career narratives*", prevede lo sviluppo di narrazioni sulla carriera, facilitando la consapevolezza personale e promuovendo la condivisione delle esperienze e le identificazioni tra i membri del gruppo. Durante la seconda sessione sono state discusse le dinamiche di potere presenti in ambito lavorativo. Da questo approfondimento comune si è evidenziato, da parte delle partecipanti, l'eccessiva importanza data al tema delle relazioni. Si è quindi proceduto ad un secondo esercizio chiamato "*Career Choices*", applicando la tecnica proiettiva del *photolanguage* (Baptiste et al.,1991), che utilizza la "mobilitazione" del pensiero in immagini. La coordinatrice ha disposto diverse fotografie sulla scrivania chiedendo alle partecipanti di selezionarne due a testa motivandone la scelta. Una foto doveva rappresentare la pregressa esperienza lavorativa fino a quel momento, l'altra doveva invece rappresentare una possibile esperienza futura. Nuovamente, dall'analisi delle foto scelte risultava un blocco relativo all'azione, in quanto nessuna foto scelta a parte una rimandava ad un atto pratico. L'elaborazione e la riflessione sull'esito di questo esercizio, ha offerto l'opportunità di elaborare esperienze di fallimenti e frustrazioni passate, e di immaginare possibili traiettorie personali in relazione alle sfide lavorative future. L'obiettivo originale del progetto "*Career development*" sembrava fallito dato il risultato di soli quindici minuti su tre ore dedicato al tema della progettualità. D'altro canto, questa rottura è stata utile per arrivare a sviluppare il progetto di ricerca con una maggiore consapevolezza.

Il terzo *focus group*, chiamato "*Autopresentazione*", è caratterizzato dal passaggio progressivo dalla costruzione soggettiva alla realtà, ancorando i desideri di cambiamento e di carriera alle concrete opportunità di lavoro. Questa sessione affronta il tema centrale della relazione tra competenze

lavorative e richieste da parte del mercato del lavoro. L'obiettivo è cercare di favorire nuove intuizioni sull'autopresentazione e sviluppare una più realistica ridefinizione delle competenze personali utili a quel contesto lavorativo. Nello specifico, viene utilizzato un esercizio scritto "La lettera di presentazione", che mira a produrre elaborati su richieste di uno specifico lavoro professionale o domande di lavoro. È un *test* di completamento, che può mettere in luce le preoccupazioni, le priorità e le associazioni simboliche delle partecipanti (Dole & Fletcher, 1955). La coordinatrice ci ha proposto un'attività che consisteva nel dividerci in due gruppi separati che dovevano scrivere ognuno una lettera di presentazione per un posto di lavoro come psicologhe in una struttura del terzo settore. Il risultato dei due elaborati era molto diverso: una lettera era lunga, ricca di dettagli e seducente mentre l'altra era sintetica, fredda e controllante. Nella prima lettera era presente una dimensione di desiderio e passione, non erano invece presenti note formali e utili per il datore di lavoro, come per esempio il destinatario della missiva. Nella seconda lettera c'era una predominanza di serietà e timore di esporsi, era evidente il bisogno di compiacere e non c'era posto per la pericolosa passione e desiderio come parti integrate di sé. In nessuna delle due lettere si faceva cenno all'integrazione possibile tra carriera e famiglia. Affetto e desiderio, carriera e formalità sono sembrate inconciliabili e non integrabili.

Il quarto *focus group*, chiamato "Incontrare il mercato del lavoro", si concentra sull'esperienza concreta d'incontro in alcuni scenari lavorativi. Si cerca di esaminare i problemi o le situazioni da diversi punti di vista per prepararsi a situazioni impegnative di lavoro e carriera. La sessione, quindi, è stata focalizzata sul tema delle dinamiche relazionali e simboliche messe in atto. È stato utilizzato un esercizio intitolato "Colloquio di lavoro", che si

basa sulla tecnica del gioco di ruolo. Tale tecnica ha permesso di ricreare dinamiche relazionali e riflettere sulle emozioni evocate da tali incontri (Holmes, 1988). Il *“role playing”* consiste nella simulazione di un colloquio di lavoro. Le partecipanti si dividono in tre gruppi, ogni gruppo sceglie un contesto lavorativo da simulare. Un sottogruppo per ognuna delle tre simulazioni ricopre il ruolo di datore di lavoro, il secondo sottogruppo quello del lavoratore e il terzo deve rappresentare gli osservatori. Durante la prima simulazione non è stata posta nessuna domanda riguardo la retribuzione, mettendo in evidenza quindi il timore di esporsi. Nella seconda simulazione si evidenzia un modo di porsi poco assertivo e una confusione circa i compiti richiesti al lavoratore dal sottogruppo datore di lavoro. Durante la simulazione, il terzo gruppo ha risposto in modo più concreto, ponendo domande per ottenere chiarimenti anche sulla retribuzione. Durante il *focus group*, sono state discusse le difficoltà rappresentate dalla dinamica di sottomissione del datore di lavoro derivante dalla paura delle studentesse di essere sfruttate e non riconosciute. Anche la presenza di modalità passiva e auto sabotativa delle partecipanti verso un potenziale *“alter”* persecutore ha fatto riflettere. Infatti *“l’arte del chiedere”*, che può essere semplice ma anche complicata, è un’abilità che porta sempre un vantaggio e quindi non può essere limitata dalla sensazione di essere inadatte o inesperte. Del resto, questo è evidente quando si riflette sul fatto che in una facoltà Universitaria di Psicologia che ha una maggioranza di donne dell’82,8% (Almalaurea, 2023), sono sempre gli uomini che, nella maggior parte dei casi si espongono durante le lezioni. Il quinto *focus group* si chiama *“Io e il futuro”*. Si preoccupa di aiutare le partecipanti ad individuare fonti di supporto e ad anticipare i problemi eventuali che potrebbero sorgere una volta concluso l’intervento. La

sessione è incentrata sul tema della pianificazione della carriera, integrando fantasia e realtà e soprattutto progettando un piano d'azione. L'esercizio proposto durante questa sessione si chiama "Piani futuri" e si ispira alla tecnica dell'autobiografia futura (Rehfuss, 2009), secondo la quale a ciascun partecipante viene richiesto di scrivere brevemente un progetto futuro in ambito lavorativo da realizzare dopo la conclusione dell'intervento di ricerca. Questo esercizio è una tecnica proiettiva di completamento poiché proietta il mondo interiore delle partecipanti all'esterno e a livello simbolico anche il sé nel futuro.

Le partecipanti devono scrivere ognuna il proprio progetto di carriera, utilizzando i mezzi, gli strumenti e le risorse che pensano di avere a disposizione. Il risultato ha messo in evidenza una grande difficoltà dei soggetti a pensare la "praticabilità" del proprio progetto lavorativo a causa della sfiducia nella propria capacità e attitudine. Tale situazione ha dato la possibilità di considerare il progetto di ricerca-intervento come un lavoro utile ed efficace per i progetti futuri. Le partecipanti si sono potute confrontare sulla domanda stimolo cruciale: qual è il mio progetto di carriera? A differenza dei primi incontri è maturata una più sicura padronanza delle proprie idee sul tema specifico del proprio potenziale progettuale lavorativo. È stata evidente una maggiore integrazione delle istanze duali precedenti. Nei primi incontri il "fuori" cioè, la rete sociale ossia le persone, gli enti, le organizzazioni, gli amici, i familiari e i colleghi (macroarea delle relazioni) venivano vissuti come elementi persecutori, mentre dopo l'ultimo incontro, come espressione del lavoro svolto, si è sviluppata una visione più positiva dell'altro recepito come una risorsa. La conclusione dell'intero progetto ha permesso di riassumere il "capitale" appreso da ogni *focus group*:

- Integrazione carriera lavorativa e personale;
- Porre domande all'altro senza viverlo come un persecutore;
- Capacità di progettare, attività e azione;
- Investimento nelle relazioni anche mettendosi in discussione;
- Promuovere la rete sociale ed evitare l'isolamento;
- Dare valore ai propri bisogni;
- Apprendimento della gestione di un *focus group* e di una consulenza psicologica;
- Riduzione dell'angoscia rispetto alla tematica riguardante "il mio posto nel mondo".

Il concetto di *transfert* e *controtransfert* è di fondamentale importanza per comprendere le dinamiche collusive entro il gruppo. Analizzare il *transfert* delle partecipanti durante un progetto di ricerca-intervento consente di ottenere informazioni riguardo il modo di sperimentare come "buono" o "cattivo" un determinato contesto e valutare gli agiti collusivi e le fantasie che ne conseguono. L'identificazione proiettiva è una fantasia inconscia attraverso la quale gli individui scindono e proiettano nell'altro alcuni aspetti del Sé o di un oggetto interno, con la finalità di prenderne il possesso e controllarlo. Le parti inaccettabili proiettate all'esterno possono fornire importanti indizi sul modo di focalizzare il progetto di ricerca e devono essere accettate empaticamente.

Il *transfert* e il *controtransfert* all'interno del gruppo riflettono svariate posizioni mentali che possono cambiare e modificarsi nel tempo (Caputo et al., 2018). Per esempio, una partecipante può sperimentare alti livelli di angoscia a fronte dell'ingresso nel mondo del lavoro. L'ansia potrebbe derivare dal profondo senso di incapacità e inferiorità nei confronti degli altri individui, il che potrebbe portare a simbolizzare affettivamente un

futuro dirigente e dei futuri colleghi come potenzialmente pericolosi e persecutori. In questo caso il confronto all'interno del gruppo può essere utile alla partecipante per sperimentare una fiducia emozionale nei confronti delle altre partecipanti, in modo tale che il suo oggetto interno danneggiato possa essere riparato in modo autentico.

La nostra coordinatrice ha riferito di essere soddisfatta rispetto alla motivazione mostrata da parte delle partecipanti durante il progetto di ricerca-intervento, allo stesso tempo però, ha sottolineato la sensazione di dover proteggere e consolare le partecipanti rispetto alle paure e all'angoscia relativa all'ingresso nel mondo del lavoro. Il *controtransfert* in analisi permette di comprendere l'elevata quota di sentimenti di ambivalenza e angoscia, tanto da far emergere nell'altro la sensazione di doversene prendere "cura" in modo materno. Emerge nuovamente il tema dell'affiliazione, ossia il dover mantenere a tutti i costi legami basati sulla cura e l'intimità. Non sentirsi in grado di controllare l'altro esita in manifestazioni di scontentezza. Il lamentarsi porta ad instaurare una relazione d'onnipotenza e d'impotenza allo stesso tempo. Viene affidato il proprio desiderio all'altro, ai comportamenti dell'altro ed alla sua onnipotenza soddisfacente, che rassicura. Continuare a lamentarsi senza sviluppare uno scambio è un ostacolo alla relazione basata sulla reciprocità e sull'accettazione dell'altro e della sua estraneità. Accettare il fatto che l'altro è separato da sé, è di fondamentale importanza anche se spesso può essere vissuto con sentimenti di sofferenza circa la propria solitudine. Solo così è possibile costruire e identificare il proprio desiderio: desiderare è l'opposto di lamentarsi. Chi desidera qualcosa è capace di individuare ciò che desidera e di progettare la realizzazione del proprio desiderio in modo autonomo, senza controllare l'altro (Carli & Paniccia, 2004).

3.2 L'inconscio e la collusione

La teoria della mente bi-logica di Matte Blanco è un contributo significativo alla letteratura (Matte-Blanco & Bria, 1981). È un approccio utile per esplorare e comprendere il modo di funzionare inconscio. Questa teoria pone le sue basi da una rivisitazione e un approfondimento della prima topica di Freud. La prima topica concepisce l'inconscio come una dimensione caratterizzata da assenza di mutua contraddizione, sposamento, condensazione, assenza di tempo, sostituzione della realtà esterna con quella interna e viceversa. Il sistema inconscio, quindi non rappresenta la "patologia" contrapposta alla "normalità", ma è un modo di essere della mente. La teoria della mente bi-logica (Matte-Blanco, 1975) si riferisce all'inconscio come un sistema mentale che segue una sua logica coerente con il linguaggio delle emozioni (Caputo et al., 2018). Matte Blanco sostituisce quindi il concetto di Freud di Inconscio \ Conscio con quello di Simmetrico \ Asimmetrico e stabilisce una dicotomia funzionale tra logica "simmetrica" inconscia e logica "asimmetrica" cosciente (Carli & Giovagnoli, 2010). Secondo l'autore, l'inconscio non conosce mezze misure e sfumature, il modo di operare inconscio segue due principi centrali: la generalizzazione e la simmetria. Il concetto di generalizzazione fa riferimento al fatto che l'inconscio tratta una cosa sola che può essere una persona, un oggetto, una nozione, come se facesse parte di una classe che contiene altre cose; a sua volta, questa classe è considerata come una sottoclasse di un'altra classe più grande, e così via. Per esempio, il mio capo fa parte di una classe più ampia di figure giudicanti, che include anche mia madre. Il concetto di simmetria invece spiega come l'inconscio tratta l'inverso di qualsiasi relazione come identica ad essa (il mio capo è mia

madre) (Caputo et al., 2018). Ciò che è inconscio si può provare ma non pensare, l'unica cosa possibile è quella di far diventare (asimmetricamente) consci (consapevoli) alcuni aspetti della mente simmetrica (Matte-Blanco & Bria, 1981). La contemporanea presenza di una logica simmetrica e una asimmetrica esita in una conoscenza del contesto basata sull'esame di realtà integrata alla sua connotazione affettiva (Salvatore & Freda 2011). Esiste una differenza tra percezione e simbolizzazione affettiva: la prima permette l'elaborazione del contesto a livello cognitivo (asimmetrico), mentre la seconda si riferisce all'organizzazione emozionale del contesto (simmetrica). La simbolizzazione affettiva orienta gli atteggiamenti e i pensieri relativi al contesto in cui un individuo si trova (Carli, 1990; Carli & Giovagnoli 2011; Carli & Paniccia 2003). Uno studio di Carli (2016, citato da Caputo et al., 2018) chiarisce che le emozioni non sono manifestazioni generate immediatamente sotto l'influenza di fattori esterni; ma sono costruzioni mentali che possono produrre la messa in atto di agiti o comportamenti come risposte a specifiche simbolizzazioni affettive della realtà esterna. La simbolizzazione affettiva, quindi, è un modo che la mente umana inconsapevole ha di attribuire un significato affettivo del mondo esterno (Fornari, 1979). Essendo inconsapevole, aiuta l'adattamento tramite un orientamento immediato, primitivo e rozzo: buono/cattivo o amico/nemico. La simbolizzazione affettiva (inconsapevole) e la simbolizzazione operativa (consapevole e razionale), interagendo tra loro hanno esito nel linguaggio umano (Fornari, 1977, 1979). Gli individui concepiscono il mondo circostante attraverso elementi sensoriali, percettivi e mnestici che hanno significati razionali quanto emozionali, e che molto spesso entrano in conflitto tra di loro. La parola carriera significa sia un oggetto identificabile e distinguibile sulla base delle sue caratteristiche

oggettive ma anche un oggetto ambivalente, minaccioso e angosciante dal quale fuggire o affrontare, in questo caso tramite difese maniacali o ossessive (Langher et al., 2019).

Il concetto di “collusione”, proposto da Carli & Paniccia (2004), nasce dalla concezione che le simbolizzazioni affettive condivise in un gruppo; quindi, in un determinato contesto da chi è in quel contesto, fondano la relazione sociale. La sua etimologia deriva da “*cum ludere*”, ossia giocare assieme: la collusione consente di stabilire un sistema di convenzioni e aspettative regolate emotivamente che sono utili al fine di individuare le risorse, i limiti e gli agiti entro uno specifico contesto o gruppo, consentendo così lo sviluppo della comunicazione interpersonale e dell'adattamento reciproco (Petitta & Ghezzi, 2012). Colludere vuol dire che gli individui all'interno di un gruppo o una organizzazione hanno le stesse simbolizzazioni affettive all'interno del contesto a cui operano (Carli & Paniccia, 2003). La collusione, se non adeguatamente pensata all'interno di un preciso contesto, può avere due possibili manifestazioni: il primo esito è quello relativo all'agito collusivo, nel quale le emozioni si manifestano tramite l'azione e il secondo è quello relativo all'organizzazione della fantasia stessa. L'agito collusivo può avere serie conseguenze poiché così facendo non è possibile eliminare e nullificare l'emozione. Chi agisce la fantasia emozionata si trova così incastrato all'interno di relazioni caratterizzate da situazioni complesse connotate da sofferenza emozionale poiché l'emozione di cui ci si vuole liberare si ripropone sotto forma di reazione da parte dell'altro (Carli & Paniccia, 2004).

Lo scarso adattamento alla carriera risulta essere quindi il risultato dell'interazione tra individuo e contesto. Ad esempio, l'attuale crisi economica e il pensiero che non ci sia abbastanza spazio nel mercato del

lavoro per le giovani donne, può portare quest'ultime a condividere un senso di impotenza e rassegnazione circa il loro sviluppo di carriera. Il senso di impotenza potrebbe portare le studentesse a pensare che solo gli uomini debbano impegnarsi nella ricerca attiva di un lavoro, di conseguenza, questa simbolizzazione inconscia e collusiva potrebbe portare a depotenziarsi durante un colloquio di lavoro importante. In questi casi la bi-logica può spiegare l'evidente irrazionalità nelle scelte di carriera. (Caputo et al., 2018).

3.2.1 Elementi teorico-metodologici dell'Analisi Emozionale del Testo

L'Analisi Emozionale del Testo (AET) è un metodo di ricerca-intervento che utilizza strumenti funzionali nel lavoro psicologico clinico e psicosociale per conoscere e supportare, in una ampia serie di campi di applicazione, lo sviluppo delle relazioni individuo-contesto (Carli et al., 2004). Questo strumento psicologico, sviluppato negli anni '70 e '80 da Renzo Carli e Rosa Maria Paniccia viene utilizzato per analizzare testi e discorsi raccolti inerenti ad un tema particolare al fine di identificare i processi collusivi che caratterizzano le dinamiche sociali, nel nostro caso sono stati analizzati i resoconti scritti dopo ogni *focus group*. L'AET, pone le sue radici nel pensiero psicoanalitico di Matte Blanco (1981) dell'inconscio come insiemi infiniti. Il contributo di Carli e Paniccia consente di ottenere una visione psicoanalitica del legame sociale basato sull'insieme dei processi collusivi che evoca il contesto nelle partecipanti (Carli & Paniccia, 2003). Permette di apprendere delle specifiche conoscenze per poter attuare degli interventi

psicologici all'interno delle organizzazioni o all'interno dei gruppi. Questa metodologia di analisi del testo si basa sul principio di doppia referenza (Fornari, 1979) che caratterizza il linguaggio scritto o parlato: la prima funzione è lessicale-cognitiva (asimmetrica) e la seconda è simbolico-affettiva (simmetrica). L'AET non adotta un approccio eccessivamente tecnico poiché i risultati sono generati considerando sempre il rapporto tra risultato e domanda, tra il risultato e il contesto in cui si interviene. La novità dell'AET sta nel fatto che le parole del testo vengono trattate come indizi di un insieme molto più ampio di significati e si propone di identificare e indagare il tipo di sviluppo organizzativo a partire dalle potenzialità espresse dalle dinamiche collusive, all'interno del contesto sociale di riferimento (Bucci, 2024). La collusione viene definita come la simbolizzazione affettiva verso uno specifico contesto, da parte delle persone coinvolte nel contesto stesso (Carli & Paniccia, 2002).

La collusione espressa attraverso i resoconti è caratterizzata da una trasformazione simbolico-affettiva dell'emozione collusiva, grazie all'attribuzione di connotazioni verbali a specifici oggetti della realtà contestuale. Questa attribuzione avviene attraverso le parole dense, atte alla comunicazione emozionale collusiva, precedendo la formazione del linguaggio comunicativo di senso (Carli et al., 2016). L'Analisi Emozionale del Testo della collusione entro un resoconto prodotto nell'ambito di una ricerca-intervento come, ad esempio, in una riunione di gruppo, consente di identificare la Cultura Locale. La Cultura Locale rappresenta il processo collusivo specifico del contesto in cui si interviene e fa riferimento alle emozioni che risiedevano nella mente delle partecipanti ma che non sono state comunicate intenzionalmente attraverso i resoconti. I resoconti elaborati dalle studentesse rappresentano il modo in cui quello stesso

gruppo simbolizza emozionalmente sé stesso in relazione alla situazione da affrontare e agli obiettivi del lavoro. Nel caso in analisi, viene approfondita la Cultura Locale entro un particolare gruppo di ragazze, che presenta connotazioni emozionali intense, interessanti da indagare per la complessa simbolizzazione affettiva che il contesto lavorativo e di sviluppo di carriera evoca in loro. L'AET è utile per lo studio del clima emozionale all'interno del gruppo, per delineare i problemi entro i quali pianificare l'intervento psicologico e può essere utile per evidenziare i modelli collusivi che fondano il comportamento di specifici gruppi di individui in difficoltà, al fine di pianificare azioni di prevenzione. La Cultura Locale è l'insieme dei processi collusivi, sui quali si pensa di effettuare un intervento. Questa emerge all'interno di "sottoculture", chiamate Repertori Culturali (RC), ossia i Cluster individuati attraverso l'analisi del T-Lab (Carli et al., 2004).

La raccolta del testo da analizzare per individuare la Cultura Locale, può essere tratto dalle registrazioni di colloqui individuali o come nel nostro caso tramite i resoconti scritti dopo ogni *focus group*. Per quanto riguarda il trattamento informatico e statistico del testo, esistono molti programmi informatici che effettuano l'analisi del testo utile per AET. Nel nostro caso il *software* T-Lab ha permesso di effettuare l'analisi tematica dei contesti elementari attraverso tecniche di lemmatizzazione e di *clustering* (Lancia, 2004). La procedura segue necessariamente alcuni passi fondamentali: in primo luogo, i resoconti sono stati assemblati in un unico corpus testuale ed è stata fatta la disambiguazione del testo ossia differenziare le parole che hanno un senso solo in base alla loro relazione con altre parole all'interno di un resoconto. Ad esempio, nel nostro caso sarà rilevante differenziare "genere", relativo al sesso biologico, o "genere" che, come locuzione, significa "generalmente, senza scendere a particolari, di solito". Oppure

“successo” come cosa accaduta, da “successo” come riuscita in qualcosa. “Potere” inteso come avere la possibilità, la capacità morale o materiale per compiere una data azione oppure “potere” inteso come autorità. Infatti, non è necessario fare una disambiguazione di tutte le parole ambigue, ma solo di quelle consone e inerenti alla tematica oggetto di studio.

Una volta che il *corpus* viene creato, bisognerà procedere con il trattamento informatico. Occorre impostare il programma T-Lab per generare una lista di tutti i lessemi presenti nel testo che il ricercatore decide di analizzare. L’analisi tematica dei contesti elementari individua il vocabolario nel testo sul quale il T-Lab applica una lemmatizzazione in automatico, trasformando le forme flesse nel loro lemma. I verbi vengono ricondotti alla loro forma base ossia all’infinito, mentre i sostantivi e gli aggettivi al maschile singolare. Conclusa la lemmatizzazione, il *software* fornirà l’elenco delle parole dense utili per l’analisi escludendo le forme che rappresentano il tessuto connettivo del testo (verbi ausiliari, verbi servili e avverbi temporali). In secondo luogo, è necessario da parte del ricercatore, la scelta del vocabolario sul quale lavorare data l’importanza rispetto al fatto che le parole dense debbano essere significative per l’analisi. Le parole dense sono caratterizzate da alta polisemia e bassa ambiguità (Carli & Paniccia, 2002), esprimono emozioni all’interno di un contesto, prima ancora di utilizzare il linguaggio poiché veicolano le componenti emozionali dei resoconti; non hanno bisogno del contesto linguistico per poter istituire una relazione con il contesto locale. Successivamente su di queste effettuerà l’analisi delle corrispondenze multiple (Benzécri, 1973), per identificare i Cluster, ovvero dei gruppi di co-occorrenza delle parole dense stesse ossia le parole a più alta ricorsività associate tra loro all’interno dei segmenti di testo. Concluso il procedimento possono essere analizzati i Cluster di parole dense e per

fare ciò è fondamentale destrutturare il legame intenzionale tra le parole al fine di stabilire un nesso diverso rispetto al linguaggio di senso (Bucci, 2024). La procedura statistica dà risultati sbagliati se la lista di lemmi considerati per l'analisi non sono stati adeguatamente selezionati e non è limitata alle parole dense presenti nel testo. Per poter effettuare l'analisi emozionale del testo sono necessari dei raggruppamenti co-occorrenti di sole parole dense (Carli & Paniccia, 2004). Durante il nostro lavoro, abbiamo scelto di prendere in considerazione per l'interpretazione le prime dieci parole in modo tale da poterci addentrare ancora più a fondo nelle dinamiche collusive e trovare delle ridondanze utili per analizzare i Cluster efficacemente.

3.3 Strumenti utilizzati: il resoconto e il DCS

La ricerca-intervento, si avvale di strumenti mirati che rappresentano una componente cruciale per esplorare e comprendere le dinamiche complesse che caratterizzano le simbolizzazioni affettive collettive sulla carriera delle studentesse di Psicologia Clinica. Il resoconto e la Dynamic Career Scale (DCS) consentono di poter analizzare in modo più specifico le dimensioni affettive e relazionali che modellano i comportamenti del gruppo. Inoltre, forniscono un contributo utile anche nella valutazione dell'efficacia dell'intervento psicologico. Di seguito verrà proposta una descrizione di entrambi gli strumenti con l'obiettivo di fornire al lettore una più chiara comprensione sull'analisi delle dimensioni collusive e dei vari modi di reagire a fronte di ipotetici fallimenti lavorativi.

3.3.1 Il resoconto

Il resoconto è uno strumento importante per lo psicologo clinico: consente di riflettere sulle dinamiche collusive e le emozioni all'interno della relazione (Giovagnoli, 2008). Per quanto riguarda il nostro lavoro, il resoconto non approfondisce solo le simbolizzazioni affettive del singolo individuo ma diventa uno strumento utile nel momento in cui il suo utilizzo permette di cogliere le dinamiche relazionali e le simbolizzazioni collusive entro il gruppo, consentendo il raggiungimento degli obiettivi dell'intervento. La scrittura di un resoconto consente di analizzare le parole dense significative per il contesto di ricerca e per descrivere le proprie esperienze di vita e le emozioni suscitate entro il contesto stesso, andando oltre ciò che è accaduto in passato e focalizzandosi sul "qui e ora" e il "là ed allora" (Giornetti et al., 2011). L'intervento entro il gruppo aggiunge nuovi elementi riguardanti la natura della relazione, gli obiettivi del lavoro, il contesto in cui ha luogo l'incontro e le caratteristiche dell'individuo che elabora il testo. Ciò consente una nuova elaborazione del significato emozionale entro le relazioni. Se si vuole analizzare la scrittura di un resoconto sullo sviluppo di carriera al femminile, bisognerebbe riconoscere come le esperienze delle donne in ambito professionale, a fronte dei dati sul mercato del lavoro, siano spesso influenzate da fattori storici, sociali e culturali. Un resoconto in questo ambito potrebbe rivelare come le simbolizzazioni affettive e la collusione abbiano un effetto sulla loro capacità di perseguire obiettivi di carriera. Ad esempio, le studentesse possono sentirsi ostacolate da aspettative sociali, discriminazioni o mancanza di rete sociale. Attraverso la scrittura è più facile cogliere le simbolizzazioni affettive e il modo in cui hanno un'influenza sulle loro

scelte professionali. Ciò consente di elaborare una riflessione più approfondita su come creare luoghi lavorativi più accoglienti e cercare di cogliere a livello più profondo le difficoltà e la frustrazione nei confronti dello sviluppo di carriera. Ogni esperienza di relazione è unica poiché lì hanno luogo determinate simbolizzazioni emozionali come quelle tra il coordinatore e quella specifica persona (gruppo o organizzazione), entro la dinamica collusiva che ne organizza gli obiettivi da perseguire. Se non c'è capacità di elaborazione si rischia di ripetere gli stessi agiti collusivi all'infinito, senza cogliere altri spunti utili che, se si è completamente immersi entro una relazione collusiva difficilmente possono essere elaborati adeguatamente. Il resoconto è quindi utile per sviluppare un meta-pensiero sulle emozioni pensate entro la relazione stessa. È la novità che può fungere da catalizzatore per il cambiamento e per sviluppare un intervento psicologico clinico efficace (Carli, 2007). Il resoconto, così come è stato organizzato dalle studentesse, deve essere conosciuto e analizzato, cercando, dopo una prima lettura di evitare di dare per assodate le associazioni emozionali. Ciò potrebbe portare il ricercatore ad ignorare quanto possiamo apprendere dalla lettura delle co-occorrenze delle parole dense (non mediate dal pensiero asimmetrico) (Carli & Paniccia, 2004).

3.3.2 La Dynamic Career Scale (DCS): caratteristiche e applicazioni

Il programma PICS (Caputo et al., 2020) viene utilizzato per accrescere l'adattamento alla carriera (*Career adaptability*) (Bocciardi et al., 2017) poiché questo è un requisito fondamentale richiesto dal mondo del lavoro di oggi.

L'adattamento alla carriera è una "meta-competenza" che consente l'acquisizione di altre competenze più specifiche in ambito professionale (Briscoe & Hall,1999). Rispetto ad altri costrutti ben studiati, l'adattabilità alla carriera è caratterizzata da un forte dinamismo, che permette di essere più flessibili e dalla capacità di un individuo di far fronte a compiti, transizioni e sfide attuali e future all'interno della carriera.

Prima e dopo la conclusione del programma PICS, è stata somministrata la *Dynamic Career Scale* (DCS) a tutte le partecipanti per misurare quattro modalità di reazione di fronte a fallimenti e sfide nel mondo del lavoro (Caputo et al., 2020). Vengono presentate alcune situazioni che comunemente potrebbero verificarsi in ambito lavorativo, le risposte vengono valutate su una scala *Likert* a sette punti, che va da 1 (per niente) a 7 (completamente) e indicano in che misura di fronte a fallimenti di carriera possano venire in mente dei pensieri specifici. Ad esempio, viene chiesto alle partecipanti di contrassegnare il tipo di reazione di fronte ad un colloquio di lavoro andato male oppure a fronte della frustrazione relativa ad un compito svolto valutato negativamente etc. Le quattro modalità di reazione misurate sono: mania, invidia, riparazione maniacale e riparazione autentica. Queste modalità si basano sulla teoria delle relazioni oggettuali della Klein (1940) e si riferiscono a differenti strategie per elaborare i sentimenti depressivi, gestire la colpa e cercare sollievo in situazioni di potenziale fallimento, percepiti come una minaccia alla propria bontà interiore a livello simbolico. In particolare, come accennato nel paragrafo sulle teorie psicodinamiche sullo sviluppo di carriera, la mania e l'invidia si riferiscono a due modi diversi di evitare lo sforzo riparativo a fronte degli insuccessi di carriera: la mania consente all'individuo di negare l'importanza degli obiettivi respingendoli, mentre l'invidia permette di

rendere la perdita più sopportabile tramite il desiderio che gli altri falliscano. La riparazione maniacale e la riparazione autentica rappresentano due diverse modalità di rimediare ai fallimenti di carriera e realizzarne gli obiettivi. La riparazione maniacale è caratterizzata dalla messa in atto di soluzioni magiche e a un ripristino onnipotente per rimediare ai fallimenti, mentre la riparazione autentica implica un miglioramento delle proprie capacità e i propri sforzi. Il termine "relazione oggettuale" viene utilizzato per descrivere le rappresentazioni mentali interne di sé e degli altri, che sono intrise di affetti e hanno il potere di influenzare le reazioni comportamentali manifeste (Goldstein, 2010). Infatti, la teoria delle relazioni oggettuali emerge come un approccio utile per esplorare i fattori inconsci che influenzano le scelte professionali, la motivazione al lavoro e le dinamiche organizzative (Marcus, 2017). È necessario tollerare l'incertezza e l'ambiguità relativa all'angoscia lavorativa per poter sviluppare forme di riparazione autentiche (Goodman, 1994). La *Dynamic Career Scale* consente quindi, tramite la misurazione di queste quattro dimensioni, di verificare se, rispetto all'inizio dell'intervento sono presenti dei cambiamenti in termini di adattabilità nel modo di simbolizzare e reagire alle sfide lavorative frustranti.

Capitolo IV: Risultati e Discussioni

4.1 Analisi dei Cluster

Nella seguente ricerca, attraverso l'Analisi Emozionale del Testo dei resoconti prodotti dalle partecipanti (uniti in un *corpus* unico) e dopo l'analisi tematica dei contesti elementari, abbiamo esplorato le simbolizzazioni emozionali delle studentesse in rapporto al problema affrontato e all'obiettivo perseguito: lo sviluppo di carriera.

Lo Spazio Fattoriale ottenuto attraverso l'analisi fattoriale effettuata da T-Lab, ci ha consentito di spiegare le contrapposizioni dei Cluster evidenziate nella Tabella 5. Lo Spazio Fattoriale (Spazio Culturale) sta ad indicare la rappresentazione grafica dei Cluster (Repertori Culturali) distribuiti in uno spazio e rappresenta in che rapporto questi sono connessi tra loro. I Cluster in quanto tali sono delle catene associative di parole che co-occorrono attraverso tutti i resoconti; quindi, non appartengono ad un testo in particolare ma all'intero *corpus* testuale. L'analisi statistica delle corrispondenze multiple eseguita dal T-Lab evidenzia la co-occorrenza (la ricorsività) delle parole dense all'interno dei contesti elementari, mettendo in evidenza il linguaggio della collusione ove è assente il pensiero sulle emozioni. La co-occorrenza delle parole entro il testo contribuisce alla costruzione di un senso poiché ha la funzione di ridurre la polisemia che caratterizza le parole dense (Carli & Paniccia, 2002), permettendo di ricostruire un senso emozionale. Nel caso in analisi la variabile illustrativa del primo Cluster indica che c'è un legame tra il primo Cluster e il primo

focus group. I Cluster rappresentano ciò che le studentesse che hanno partecipato alla ricerca (me compresa) associano rispetto al lavoro svolto. Sono Universi Simbolici, Spazi della Cultura Locale. Ciascun Cluster rappresenta quindi una porzione di Cultura Locale e il piano fattoriale nel suo insieme (tutti i Cluster) rappresenta l'intero stimato della Cultura Locale che emerge dai testi prodotti. Non si tratta della Cultura Locale di tutte le studentesse di psicologia, e neppure solo nostra: rappresenta ciò che può emergere dalle nostre scritture, una porzione di Cultura Locale. Il lavoro è interessante perché c'è una situazione stimolo che rappresenta il gruppo di ragionamento sulla carriera: si tratta di un gruppo molto tematico e strutturato. Tutti i resoconti sono legati affettivamente dall'esperienza svolta insieme, impattante nei testi. È fondamentale la Cultura Locale di provenienza delle persone\ delle autrici di questi resoconti oltre alla Cultura Locale che si è creata durante i *focus group*. È stato svolto un lavoro clinico di analisi dei Cluster tentando delle approssimazioni, cioè, cercando di capire cosa evocassero le catene associative. Le partecipanti sono sempre state incoraggiate a parlare liberamente durante gli incontri, hanno approfondito il modo in cui si sentivano e potevano esprimere tutto ciò che veniva loro in mente, in modo da facilitare i processi associativi. Per analizzare i Cluster sarà necessario adottare un metodo simile a quello delle libere associazioni di Freud (1983), con la differenza che la valenza delle parole in questo caso non è all'interno di un linguaggio di senso compiuto ma entro la dinamica collusiva che attribuisce senso emozionale alla parola stessa (Carli & Paniccia, 2002). Le associazioni delle parole dense possono essere interpretate in infiniti modi, sta alla capacità di chi interpreta di coglierne il significato emozionale più consono al contesto di ricerca. Per interpretare i Cluster occorre fare

riferimento alla metodologia dell'Analisi Emozionale del Testo, che prevede la ricerca dell'etimologia delle parole, fornendo al ricercatore una serie infinita di forme storiche e tradizioni che costituiscono il tessuto della cultura (Bucci, 2024). In questo modo, l'AET consente di risalire ad un nucleo simbolico antico contestualizzandolo nel presente. Le parole e la loro associazione all'interno dei Cluster forniscono degli indizi sulla polisemia di significato che la carriera assume per le giovani studentesse.

L'interpretazione complessiva sarà data non solo dall'analisi dei Cluster, ma anche dall'analisi dei Fattori entro lo Spazio Fattoriale raffigurato nella Tabella 5. L'analisi prosegue in modo circolare: sono state formulate delle ipotesi per poi ritornare alla valutazione delle parole stesse e dei Cluster, tenendo in considerazione le loro differenze e i punti in comune al fine di fornire sistemi di coerenza emozionale degli elementi analizzati. La co-occorrenza è utile al ricercatore perché, riducendo la polisemia delle parole dense, contribuisce alla creazione di un senso emozionato diverso da quello asimmetrico, espresso attraverso la scrittura nei resoconti (Carli & Paniccia, 2004). La costruzione dell'ipotesi interpretativa sarà utile per formulare un intervento sollecitando un cambiamento della Cultura Locale stessa.

Gli hapax sono le forme uniche che compaiono in un corpus testuale. Sono le occorrenze del vocabolario con frequenza pari a uno. Nel nostro caso l'indice hapax è di 0,581. Nei corpus testuali ampi occorre che l'indice non superi lo 0,5. Si evidenzia una certa dispersione dovuta ad un corpus testuale relativamente piccolo.

L'analisi dei contesti elementari ha rilevato cinque Cluster come mostrato nella Tabella 4. Le parole vengono ordinate in colonna in base alla

significatività del loro contributo statistico alla formazione dei Cluster, la prima parola è la più significativa e così via.

Cluster 1 (20,09%)		Cluster 2 (19,23%)		Cluster 3 (12,38%)		Cluster 4 (26,92%)		Cluster 5 (20,94%)	
Lemma	χ^2	Lemma	χ^2	Lemma	χ^2	Lemma	χ^2	Lemma	χ^2
MAGGIORE	31,93	esperienza	44,64	sanitario	25,86	parlare	21,78	CAREER_DEVELOPMENT	29,56
AZIONE	31,26	FOTOGRAFIA	29,69	capacità	23,99	vivere	20,45	svolgere	29,56
corpo	30,24	indicare	19,72	figura	23,99	precedente	19,65	dipartimento	21,98
SPAZIO	29,84	referimento	18,61	COMPITO	20,34	iniziare	19,18	fronte	17,58
PAROLA	28,73	scrivere	12,87	lavoratore	18,76	riflessione	16,67	questionario	17,58
cartellone	26,45	psicologo	12,42	richiedere	16,09	permettere	11,97	riguardare	17,58
bambino	18,88	lettera	12,03	famiglia	14,44	conclusione	10,95	università	17,58
_INCONTRO_1	17,83	AFFERMARE	11,07	psicologo	13,57	informazione	10,95	notare	14,85
pensare	14,79	momento	11,07	paziente	13,08	rendere	10,95	vita	12,98
post	14,11	persone	11,07	scolastico	13,08	INCONTRO	10,34	osservatori	12,51
idea	12,97	diverso	9,81	maschile	11,56	RELAZIONE	9,81	presentare	12,51
membro	10,53	COMPETENZA	8,86	personale	9,76	DEFINIRE	9,80	lavorativo	12,36

Legenda:

Cluster 1: "Mi sento più accettata e vitale con un figlio, ma come concilio famiglia e lavoro dopo la sua nascita?"

Cluster 2: "Sono piccola in un mondo pieno di gente. Ho paura quindi resto ferma mi immobilizzo"

Cluster 3: "Dobbiamo essere brave per forza e sacrificare qualcosa per poter appartenere al mondo del lavoro" - dimensione coartata.

Cluster 4: "Abbracciare l'ambiguità e incontro con l'altro" Cluster del sollievo

Cluster 5: "Il nostro contesto di appartenenza viene vissuto come un "galleggiare in acque torbide, dove bisogna cautelarsi obbedire e proteggersi"

Tabella n.4, Sintesi della cluster analysis; Fonte: produzione personale

4.1.1 Cluster 1 (20,09%)

"Mi sento più accettata e vitale con un figlio, ma come concilio famiglia e lavoro dopo la sua nascita?"

La prima parola che compare nel primo Cluster è "maggiore", che letteralmente ed etimologicamente simboleggia qualcosa di superiore e sovrintendente, come "più anziano" o "antenato". È come se ci fosse

qualcuno o qualcosa che ci dà un esempio da seguire. Le donne si confrontano continuamente con queste figure, sviluppando una propria identità attraverso l'assimilazione e la rielaborazione di questi esempi. A maggiore si associa poi "azione" (gesto in riferimento al suo valore morale come una buona azione), "buona azione" diventa così un modo per sentirsi parte di un gruppo e per ricevere riconoscimento. Si associa alla terza parola che è "corpo" ossia un oggetto materiale che occupa uno spazio ma anche forma, immagine, bellezza, simbolizza il creare, come se l'obiettivo positivo del creare fosse soggetto ad un giudizio morale sulla capacità stessa di "creare". Il mio corpo, quindi, occupando uno spazio e creando delle cose, è oggetto di un giudizio sovrintendente. La quarta parola è "spazio" che in senso figurativo significa "capacità di contenere i corpi \ crescere", quindi non solo una crescita fisica ma anche sociale. Io cresco maggiormente se creo qualcosa. Il quinto lemma è "parola", ossia comparazione \ similitudine, un detto motto: "parola fatta carne" che rimanda ad una dimensione in cui c'è un peso, un giudizio sulla capacità di procreare o l'obbligo di procreare per essere accettate dal giudizio morale (anche nostro). Riflette l'interazione tra le aspettative sociali e un desiderio individuale di diventare madri. La simbolizzazione affettiva condivisa sembrerebbe rimandare al fatto che "mi sento accettata \ più vitale solo se ho un figlio" in riferimento alle parole che proseguono. La sesta parola è "cartellone", che è un manifesto, di solito figurato e a colori, che viene affisso sui muri o collocato in apposite incastellature lungo le vie, come se il creare qualcosa di concreto dovesse essere annunciato al pubblico (ricevere approvazione dall'altro). Il cartellone è stato utilizzato durante la prima esercitazione svolta e riguardava le simbolizzazioni affettive relative alla carriera. La settima parola è "bambino", che da una parte si associa alle parole precedenti ossia

dare vita a qualcuno per essere vitali (onnipotenza sognata di mettere su famiglia) dall'altra, questa parola è in contrapposizione con la prima parola del Cluster "maggiore/anziano", la cui etimologia significa "balbettare/semplice/sciocco", rispecchiando il sentimento di vergogna suscitato dal giudizio morale punitivo, evidenziando la tensione tra desiderio e aspettative sociali. L'ottava parola è "pensare", il primo verbo del Cluster, ha un significato ambivalente perché da una parte etimologicamente simbolizza il "concepire qualcosa/immaginare", ricollegandosi sempre al concetto di procreazione; dall'altra parte, simbolizza anche il "valutare, giudicare, pesare". La nona parola è "post", riferita al *post-it* che è stato utilizzato durante l'esercitazione svolta nel primo incontro. Etimologicamente deriva dal latino "dopo", che indica una posteriorità nel tempo, ossia "poi/dopo/più tardi". La decima parola è "idea", che etimologicamente simboleggia il "vedere/sapere/conoscere". Queste due ultime parole sembrerebbero fare riferimento alla tendenza del gruppo relativa alla perplessità e all'angoscia riguardo ciò che viene dopo: "il vedere/conoscere cosa c'è dopo la nascita di un bambino". Nel Cluster 1 c'è solo un verbo, "pensare", che presenta un significato ambiguo. Questa ambiguità originaria può generare ansia, poiché spinge a "risolvere" in qualche modo la relazione ambigua e non definita emozionalmente con gli oggetti. Tuttavia, se la simbolizzazione emotivamente ambigua viene sottoposta al pensiero, è possibile elaborare l'ambiguità originaria, coglierne le motivazioni, districare le contraddizioni e costruire un pensiero dividente. Questo pensiero stabilisce relazioni tra i vari aspetti dell'oggetto originariamente ambiguo. Il primo Cluster è fortemente associato all'incontro iniziale del progetto PICS. È interessante osservare come la dimensione ansiosa possa derivare proprio dall'inizio di questo percorso,

con tutte le incertezze e le aspettative che ne conseguono. Il Cluster 1 ha una variabile descrittiva segnalata come S (Incontro1) importante per l'analisi. Vuol dire che la variabile descrittiva è statisticamente associata al Cluster 1. Dato che non avviene sempre, è un fattore interessante perché sta ad indicare che è significativamente legata al nostro primo *focus group*, indica lo stato di avvio di tutto l'intervento.

4.1.2 Cluster 2 (19,23%)

"Sono piccola in un mondo pieno di gente. Ho paura quindi resto ferma \mi immobilizzo."

La prima parola "esperienza" etimologicamente simbolizza una serie di atti, mediante i quali si acquista una conoscenza di cose particolari, la cognizione stessa ottenuta mediante l'osservazione, lo studio; questa parola potrebbe simbolizzare "mettersi in gioco \provare \tentare".

La seconda parola "fotografia" viene dal latino *photos* "luce" (disegno/rappresentazione), la terza parola è il primo verbo del Cluster "indicare" che viene dal latino e simbolizza mostrare \accennare (abbozzare qualcosa). La quarta parola è "riferimento" che a livello figurativo rappresenta l'istituzione di una relazione o di un rapporto, in questo caso presumibilmente con il mondo del lavoro. Inoltre, suggerisce anche l'idea di un punto di riferimento essenziale, utile per orientarsi e non smarrirsi nel proprio percorso professionale. La quinta parola è il verbo "scrivere" che viene dal latino *scàlpere* ossia "incidere qualcosa-scolpire" come se ci fosse la necessità di lasciare il segno mettendosi in gioco. La sesta parola è psicologo che fa riferimento alla nostra futura professione quindi alla simbolizzazione affettiva che abbiamo del nostro futuro lavoro. Deriva dal

greco *psychè* (spirito\anima) e da *logos* (discorso studio): studio dello spirito e dell'anima. Tutto ciò sembrerebbe simbolizzare il "timore di mettersi in gioco, lasciare un segno e dare una buona rappresentazione di sé mostrando ciò che si è veramente al mondo del lavoro". La settima parola è "lettera" riferita in origine a prove d'incisioni tirate prima che sia stampata l'iscrizione (qualcosa che è abbozzato ma non si concretizza), potrebbe simboleggiare il timore di esporsi ricollegandosi alla parola indicare inteso come accennare (abbozzare, un qualcosa che rimane incerto). L'ottava parola è "affermare", il terzo verbo del Cluster, dal latino *affirmare* (render fermo, stabile, approvare, dire di sì); questo verbo rimanda ad una modalità assertiva di affermare sé stesse che potrebbe nascondere una fragilità. Se c'è bisogno di essere affermate significa che non lo si è. La nona parola è "momento", dal latino *momentum* (attimo, istante, senza indugio e peso), simbolizza un "tempo fermo" relativo al nostro ambito lavorativo. Il lavoro sembrerebbe essere simbolizzato affettivamente come una dimensione dicotomica di dentro\fuori. La prima dicotomia, indicata come fuori o dentro, indica in vario modo il problema dell'appartenenza e dell'estraneità, di movimenti emozionali che sanciscono affetti rassicuranti, derivanti dal sentirsi con, della gratificazione e del bisogno di affiliazione.

Di contro, sentimenti di paura relativi all'avventurarsi in posti, culture, mondi estranei e quindi angosciosi ed intriganti al contempo. A volte la dicotomia indica movimenti agiti, quali mettersi fuori al fine di rassicurare i sistemi di appartenenza (Carli & Paniccia, 2004). La decima parola è "persone", plurale di persona dal latino "corpo\maschera d'attore". Le ultime tre parole simbolizzano quindi il timore di affermarsi con forza decisiva di fronte a tante persone. In questo Cluster troviamo tre verbi. Rispetto al primo Cluster c'è movimento, ma è un movimento che pone ai

ripari, difensivo tra “il timore di esporsi in un mondo pieno di gente perché sono piccola e l’immobilità come meccanismo di difesa per fare fronte all’angoscia”.

Il secondo Cluster, al contrario del primo non è associato a nessun incontro in particolare, non è particolarmente connotato, è una porzione che potrebbe appartenere a qualunque momento dell’intervento. I verbi nella valutazione dei Cluster sono importanti poiché offrono una valutazione dinamica. In questo caso, per esempio, “affermare” essendo un verbo assertivo fa pensare che ci sia una fragilità. Quando c’è una spinta idealizzativa significa che c’è la preoccupazione che non sia realmente così. La parola più angosciante di tutto il Cluster è “persone” intese come “folla”, come se ci fosse un esercito spianato davanti che impedisce il passaggio. La parola “psicologo” anche ha una connotazione angosciante poiché rappresenta la costrizione del confronto con lo “standard-psicologo”, ossia ciò che dovremmo essere (astrazione).

4.1.3 Cluster 3 (12,38%)

“Dobbiamo essere brave per forza e sacrificare qualcosa per poter appartenere al mondo del lavoro” - dimensione coartata.

Nel presente Cluster c’è solo il verbo richiedere, quindi, non c’è movimento ma blocco. La prima parola è “sanitario” che riguarda la sanità, lo stato di salute della collettività o di una determinata categoria di persone. Inoltre, questa parola evoca la presa in carico e cura tra malato e curante, quindi prendersi cura di qualcuno \ qualcosa anche in ambito lavorativo scegliendo

professioni di cura ma anche cura in senso figurativo nel saper o voler mantenere delle relazioni soddisfacenti a tutti i costi anche in ambito lavorativo. “Prendersi cura” per aggiustare, con l’idea che le cose debbano andare in un altro modo. La seconda parola è “capacità” dal latino “*capacitas*”: possibilità che un recipiente, una cavità, un ambiente ha di contenere fino ad un determinato limite. Sembra far riferimento alla paura che non ci sia abbastanza “spazio” per noi in ambito sanitario (quindi relativo al nostro lavoro futuro). Inoltre, nell’etimologia di questa parola troviamo anche “essere idonei, esperti, convinti”, che rimanda ad un pensiero relativo al dover essere brave e performanti in ambito lavorativo. La terza parola è figura dal latino “*figo*” (tastare, maneggiare, plasmare). Forma esteriore delle cose diversamente plasmata e disposta, a seconda della speciale natura di essa, ossia la convinzione che bisogna plasmarsi e modellarsi in modo stereotipato per poter fare parte di questo “spazio” in ambito sanitario. La quarta parola è compito – dal latino “*computare*” (calcolare) quasi voglia dirsi lavoro di cui si calcola la durata (simbolizzazione negativa del doversi plasmare\snaturare per essere accettate). Riempirsi di doveri e obblighi è una buona contromisura nei confronti del rischio rappresentato dal chiedersi cosa si desidera e dell’impegnarsi a perseguirlo, investendo emozionalmente sull’estraneo. L’obbligo non cattura mai solo chi se ne fa prendere, è sempre appello-pressante- a un altro obbligante oppure obbligato (Carli & Paniccia, 2004). Fare i compiti è un’altra versione dell’obbligo, che salva dalla complessità emozionale della scelta, dell’investimento. Quella scelta che pone di fronte all’uso che si intende fare della conoscenza. La quinta parola è “lavoratore”, l’etimologia della parola lavoratore è “ottenere, impossessarsi, divenire padrone” è inerente al fatto che per essere buone lavoratrici bisogna

“fingere ed impossessarsi di un ruolo predefinito e stereotipato”; quindi non essere se’ stesse ma interpretare e impossessarsi di una parte sennò non vengo accettata (dimensione coartata). La sesta parola è richiedere (primo verbo del Cluster) dal latino *requirere* “chiedere di nuovo” “pregare con qualche insistenza”. La settima parola è famiglia, dal latino *familia* (il complesso di *famili*, fra cui nell’antica società domestica andavano compresi anche i figli), entra nel mondo del lavoro, quindi, una dimensione familistica in cui non c’è possibilità di differenziarsi con pena l’esclusione. Come all’interno di una famiglia, la simbolizzazione affettiva della parola in questo contesto potrebbe rappresentare la preponderanza nella dimensione di affiliazione e di cura anche nel contesto lavorativo. L’ottava parola è “psicologo” (nostro futuro lavoro) probabilmente pregare qualcuno\richiedere di nuovo in ambito lavorativo di tenere conto sia dei figli che del lavoro. La nona parola è “paziente”: dal latino *patiens*, aggettivo participiale da *pàtior* “soffro” patire. Emerge una grande sofferenza relativa al fatto di poter essere in grado di coniugare sia la famiglia che il lavoro (dimensione angosciante che paralizza). Come confermano le parole “psicologo e “paziente” che unite tra loro suggeriscono che la professione in ambito lavorativo sia concepita come qualcosa da subire passivamente. La decima parola è “scolastico”: dal latino “*scholasticus*” appartenere alla scuola (sempre appartenenza relativa all’essere accettate in ambito accademico, paura di esporsi).

L’elaborazione emozionale, presente nella relazione collusiva, del potere che caratterizza il contesto sociale come “nemico” suscita emozioni di impotenza, di mancata affermazione di sé e del proprio gruppo di appartenenza, d’acquiescenza e di sottomissione all’altro. Se il mondo del lavoro viene simbolizzato come nemico, lo si conosce emozionalmente in

modo definitivo e completo, lo si ingabbia entro un'immagine compiuta che serve per orientare agiti emozionali, per definire i contorni affettivi, così viene meno l'incontro e la relazione da cui poter trarre uno scambio. Emerge quindi la fantasia di passività nei confronti del contesto lavorativo, entro il quale situare il proprio futuro (Carli & Paniccchia, 2004).

Il terzo Cluster non è legato in particolare a nessun incontro, è trasversale. È uno dei Cluster più coartati: "dobbiamo fare le brave", "dobbiamo essere brave". In questo caso le parole compito e scolastico, sono interessanti perché sottolineano la dimensione della compiacenza, come se ci fosse un dover essere brave per forza. Ciò fa riferimento alla legittimazione che deriva dal fatto che un *alter* valorizza cosa noi facciamo. La parola lavoratore, in questo caso non fa riferimento al professionista in modo specifico ma è quanto di più generico ed esecutivo una persona possa pensare. L'estrema compiacenza è l'aspetto più legato al controllo della relazione, cioè, facendo quello che tu ti aspetti da me controllo la relazione. Il controllo è un aspetto che ha a che fare con le difese maniacali. Le difese maniacali vengono messe in atto quando la riparazione è impossibile, prima della posizione schizoparanoide l'angoscia viene contenuta svalutando i sentimenti che si provano rispetto all'altro, al valore dell'altro o in questo caso controllando la relazione. Il fatto che in questo Cluster ci sia solo un verbo fa pensare perché le difese maniacali vengono messe in atto quando non c'è possibilità di riparare, qui non c'è possibilità di azione, non c'è dinamicità. L'atteggiamento adempitivo che emerge dalla parola "compito", "lavoratore" e "psicologo" assume una valenza emozionale specifica, là dove il prevenire, l'anticipare, l'accontentare le attese "del potere" (compiacenza) diventa preminente sull'uso della competenza nel processo produttivo (Carli & Paniccchia, 2004). Il funzionamento adempitivo

è funzionale quando bisogna svolgere compiti ripetitivi e uniformi. Il mondo del lavoro di oggi è caratterizzato prevalentemente da continue richieste di adattamento e trasformazione che rendono l'atteggiamento di rigido adempimento un ostacolo più che una risorsa.

L'estrema compiacenza che ne deriva potrebbe far pensare ad un "Falso Sé", concetto introdotto da Winnicott (1992) che fa riferimento alla messa in atto di comportamenti da parte dell'individuo relativi all'obbedienza, alla condiscendenza e alla volontà di compiacere *l'alter*. Molto spesso, infatti, questi individui antepongono il volere degli altri al proprio. Winnicott fa riferimento ad una struttura della personalità che pone le sue radici nell'incapacità di avere accesso cosciente ai propri bisogni reali e dunque al Vero Sé'. La funzione del Falso Sé non riguarda solo la messa in atto di atteggiamenti compiacenti nei confronti dell'*alter*, ma consente all'individuo di proteggersi da possibili "*alter persecutori*". Attraverso il vero senso di sé, può esserci una apertura e acquisizione della possibilità di diventare creativi.

4.1.4 Cluster 4 (26,92%)

"Abbracciare l'ambiguità e incontro con l'altro": il Cluster del sollievo.

La prima parola del Cluster è un verbo: "parlare". Tra le varie etimologie, c'è anche il significato di "comparazione", che rimanda alla logica dividente di Matte Blanco, evidenziando come la mente tenda a categorizzare le esperienze in opposizioni dicotomiche. Questa dinamica consente di dare ordine alla realtà, rendendola più comprensibile. È un verbo positivo perché

il Cluster inizia con un'azione che consente di dotare di senso il pensiero. La seconda parola è "vivere", anch'essa un verbo. A livello etimologico, fa riferimento al cibarsi e rappresenta il contrario di morire, "stare, godere la vita". Questo verbo, associato al verbo "parlare", rimanda alla capacità di abitare l'ambiguità e di potersi nutrire di essa. La terza parola è "precedente", che a livello etimologico simbolizza sia il ritirarsi sia il camminare. Ciò rimanda ad un conflitto positivo tra questi due movimenti\moti. È una parola positiva perché c'è un'opportunità di scelta, legata alla parola successiva: "iniziare": tra le varie definizioni etimologiche, ritroviamo "occasione", quindi la possibilità di scegliere se ritirarsi o andare avanti, raggiungendo quindi una dimensione più libera. La parola seguente è "riflessione", che a livello figurato simbolizza un fenomeno che ha luogo quando un corpo dotato di una certa velocità incontra un altro corpo che gli fa ostacolo e lo costringe a seguire un'altra direzione. Questa parola si lega alla parola "incontro" che viene dopo. La sesta parola è un altro verbo (il quarto): "permettere". Nell'etimologia troviamo significati relativi al "fare" o "lasciare andare" (rappresentazione dicotomica), ma anche concedere e tollerare ciò che si potrebbe impedire. Permettere è un verbo importante perché dona all'altro la capacità e la libertà di muoversi come meglio crede, tutto il contrario del controllo. Ciò richiama la capacità di utilizzare una logica dividente ed eterogena, che permette di aumentare la tolleranza dell'ambiguità e, quindi, la possibilità di incontro. La settima parola è "conclusione", che rimanda al dare fine o terminare un discorso. Questa operazione implica una dimensione emozionale più coartata, che mira solo a diminuire l'ambiguità, in opposizione alla parola precedente ossia "permettere". L'ottava parola è "informazione", che significa "dar notizia, istruire, insegnare" e, in

particolare, dare una struttura che si collega alle prime parole del cluster, quindi alla possibilità di pensare. La nona parola del Cluster è “rendere”, dal latino “reddere”, che significa “restituire, esprimere, rappresentare, consegnare, far diventare”. Ciò implica dare all’ altro la possibilità di esprimersi e pensare. Infine, l’ultima parola è “incontro”, che significa “affrontare” o “trovarsi di fronte a qualcosa o qualcuno”. Questa parola è importante perché simbolizza, a livello figurativo, la presenza di un altro; quindi, non c’è più la simbolizzazione affettiva negativa come abbiamo trovato nel secondo Cluster. Questo Cluster dona sollievo poiché non percepisco più me stessa come “una donna piccola in un mondo pieno di gente”, ma il senso di solitudine lascia spazio alla figura di un *alter*. L’originaria ambiguità che troviamo nelle prime parole è una risorsa per la nostra conoscenza della realtà oggettuale, per un adattamento non stereotipato e capace di una relazione, un incontro. L’emozione relazionale evocata dalla parola “incontro” può fare riferimento alla prima attività di differenziazione, quindi di categorizzazione della realtà separata da sé. È il Cluster dei verbi, il più vitale che abbiamo prodotto ed è ricco di movimento. L’incontro è fortuito, casuale, non programmato, ha una connotazione affettiva relativa ad un che di inaspettato, è come se all’improvviso avessimo scoperto tutta questa vitalità. L’incontro, insieme alla parola successiva “relazione” fa riferimento ad un contesto tra pari a pari, non fa riferimento ad una moltitudine ma all’incontro tra una o due persone, è un incontro reale. Non c’è più la sensazione di solitudine che emerge nel secondo Cluster, in questo caso emerge un incontro reale e questo dona sollievo e vitalità. Oltre all’importanza della relazione, prendendo in considerazione i verbi “parlare” e “vivere” emerge anche una dimensione che simbolizza il “tornare a galla, tornare alla vita, ho parola

quindi vivo". La parola "iniziare", simbolizza il fatto che c'è una predisposizione nel fare qualcosa in relazione di qualcosa di precedente, poiché la parola "riflessione" rende possibile l'elaborazione. La parola "conclusione" si riferisce ad un tempo che è ancorato alla realtà, c'è un inizio e c'è una fine. La parola "informazione" rappresenta degli elementi che possono essere condivisi e utilizzati da più di una persona. La parola "rendere" intesa come "far diventare" simbolizza una trasformazione. Questo Cluster tira fuori il meglio del lavoro fatto insieme, che ci ha permesso di poter elaborare e pensare le nostre simbolizzazioni affettive, condividendole con il resto del gruppo. Indica un cambiamento, connotato dall'incontro con l'altro: "non mi sento più sola, posso tornare a vivere".

Per la prima volta, in questo Cluster, ci si interfaccia con una cultura che è proiettata positivamente al futuro.

4.1.5 Cluster 5 (20,94%)

"Il nostro contesto di appartenenza viene vissuto come un "galleggiare in acque torbide, dove bisogna cautelarsi obbedire e proteggersi".

La prima parola presente nel Cluster 5 è "Sviluppo di Carriera" che fa riferimento all'obiettivo dell'intervento svolto dal nostro gruppo. "Sviluppo" deriva dal verbo latino "volvere" che letteralmente significa far girare (nel senso di avviluppare). Lo sviluppo indica lo scioglimento di questa matassa e quindi la soluzione di un blocco. La seconda parola è il primo verbo del Cluster è "svolgere" etimologicamente il contrario di avvolgere e significa "sciogliere\sviluppare\esporre\spiegare" vale anche rimuovere qualcuno dalla propria opinione inteso come svoltare, moto

contrario al pensiero della volontà dell'altro "cioè, far cambiare idea". Suggestisce un desiderio di liberarsi da costrizioni e di mostrarsi al mondo, di rivelare la propria autenticità. Tuttavia, la sua etimologia implica anche la possibilità di un cambiamento di idea, sottolineando una tensione tra la volontà di esprimersi e la pressione nel conformarsi alle aspettative altrui. La terza parola è "dipartimento" e fa riferimento al nostro contesto lavorativo e didattico, il luogo fisico dove sono stati svolti gli incontri per l'intervento, è un luogo piccolo e rassicurante. Letteralmente "dividere in parti". Indica sia il contesto di appartenenza, sia la percezione di noi stesse come persone "divise in due" (da una parte c'è il desiderio di mostrarsi al mondo, dall'altra la tendenza ad essere compiacenti nei confronti del nostro contesto di appartenenza). Nell'accezione di senso di appartenenza, si collega a un'altra parola del Cluster, "Università". Insieme mostrano due contesti diversi, con due simbolizzazioni affettive diverse. Il dipartimento è qualcosa di più vicino a noi, che sentiamo più nostro, quindi meno spaventoso: è la casa piccola, dove sono stati svolti gli incontri. L'Università invece richiama una dimensione organizzativa. Il primo lemma fa riferimento a punto protetto di relazioni vicine, l'Università invece è una dimensione organizzativa distante. Il dipartimento rassicura, l'Università no. A livello affettivo le relazioni personali sono legate al dipartimento mentre la dimensione lavorativa è legata all'università. La quarta parola è "fronte" che significa coraggio \sfacciataggine\mostrar e la faccia; tutto il contrario della dimensione dell'affiliazione e della compiacenza. La quinta parola è "questionario" ossia questione \domanda. Ciò potrebbe far riferimento in associazione con le altre parole alla capacità di esporsi in ambito didattico mostrando la faccia e facendo domande ma anche al timore di essere giudicate, all'ansia legata al giudizio altrui. La

sesta parola è “riguardare” che significa “fare attenzione\esaminare” ma anche “custodire\conservare\cautelarsi e astenersi da cosa nociva”, è in contrapposizione con ciò che è emerso dalle parole “svolgere” “fronte” e “questionario”, ciò significa che il contesto universitario viene vissuto in maniera fortemente ambivalente, come un luogo in cui ci si può esporre ma anche nascondersi e cautelare. Emerge la dimensione dell’appartenenza che ha due anime: dipendere o combattere. La settima parola è “Università” che fa sempre riferimento al nostro contesto di appartenenza. Ricollegandosi alla simbolizzazione affettiva della parola dipartimento, visto come un contesto che ci protegge, l’Università è un luogo immenso, e di conseguenza è fonte di spaesamento e angoscia. L’ottava parola è “notare” ed è il terzo verbo del Cluster 5 significa “contrassegnare\tenere a mente qualcosa per ricordarselo, ed in modo figurato “stare a galla nell’acqua\galleggiare\nuotare” sembrerebbe fare riferimento ad una dimensione compiacente nei confronti del contesto in cui l’obiettivo è sopravvivere anziché vivere. Il fallimento e l’inadeguatezza sono fantasie che evitano di confrontarsi con la sconfitta della pretesa di controllare qualcosa, e sostituiscono questo riscontro con il sentimento di una propria personale incapacità nel perseguire il controllo (Carli & Paniccia,2004). Emerge quindi il senso di appartenenza all’Università, ove ci si pone in modo passivo e compiacente per potersi proteggere rispetto a ciò che non si può controllare. La nona parola è “vita”, completamente in contrapposizione con la parola prima (notare), che legata all’ultima parola “osservatori” che etimologicamente significa “eseguire\obbedire\adempiere” rimanda ad un significato in cui ciò che è importante è porsi in una posizione periferica più che centrale. La carriera viene vissuta come un “galleggiare in acque torbide, dove bisogna cautelarsi obbedire e

proteggersi". La parola Università è molto importante perché emerge anche l'aspetto che riguarda il modo in cui nell'Università si fanno le cose: osservatori (coloro che non si mettono in gioco) e questionari (strumenti di mediazione impersonali). Il connubio con lo sviluppo di carriera e l'Università è un aspetto abbastanza sorprendente. La parola "vita" legata a "*Career development*" è interessante poiché evidenzia una simbolizzazione affettiva legata al contesto positiva e di speranza. In questo Cluster emerge la dimensione dell'affiliazione. La riparazione ossessiva è uno dei modi in cui fallisce la riparazione autentica e più specificamente deriva dal fatto che l'oggetto alletta la riparazione ma non la consente. Motivo per cui chi ripara non rinuncia a riparare. Questa riparazione si rimette sempre in atto ma non arriva mai a conclusione, mentre quella maniacale risolve onnipotentemente. Il perfezionismo e l'affiliazione sono espressione di una ripetizione coatta di azioni che non permettono una riparazione autentica. Ciò avviene quando il fatto di aver distrutto l'oggetto in fantasia genera una massiccia colpa persecutoria, talmente angosciante da imporre all'Io attività estremamente impegnative: assumere un atteggiamento ipermorale e rigido e perfezionista mettendo in atto comportamenti che non consentono la riparazione degli oggetti nella fantasia ma danneggiandoli sempre di più e limitando l'autonomia del soggetto (Abreu Filho, 2005). Entro le relazioni sociali esistono due tipi di comportamenti: possedere l'altro esaurendone la sua simbolizzazione affettiva o avere un rapporto di scambio con lui che comporta separatezza. La prima dimensione è quella che si ritrova più spesso entro i sistemi familisti, fondati sull'affiliazione e sul potere (Carli & Paniccchia, 2003).

4.2 Analisi dei Fattori

Dopo aver individuato i Cluster, l'analisi fattoriale ha individuato tre fattori, che organizzano le principali opposizioni semantiche nel *corpus* testuale.

Questi 3 Fattori spiegano tutta la varianza dei dati (R quadro =100%).

Guardando il piano fattoriale emerge che i Cluster non sono molto squilibrati ma abbastanza simili a livello di copertura percentuale. Sono abbastanza equivalenti tranne due: uno è un po' più grande (Cluster 4) e uno un po' più piccolo (Cluster 3). Ciò vuol dire che c'è un rapporto tra le porzioni di contesto di Cultura Locale abbastanza equidistribuito.

CLUSTER

X=Fact. 1 (30,47%); Y= Fact. 2 (25,14%)

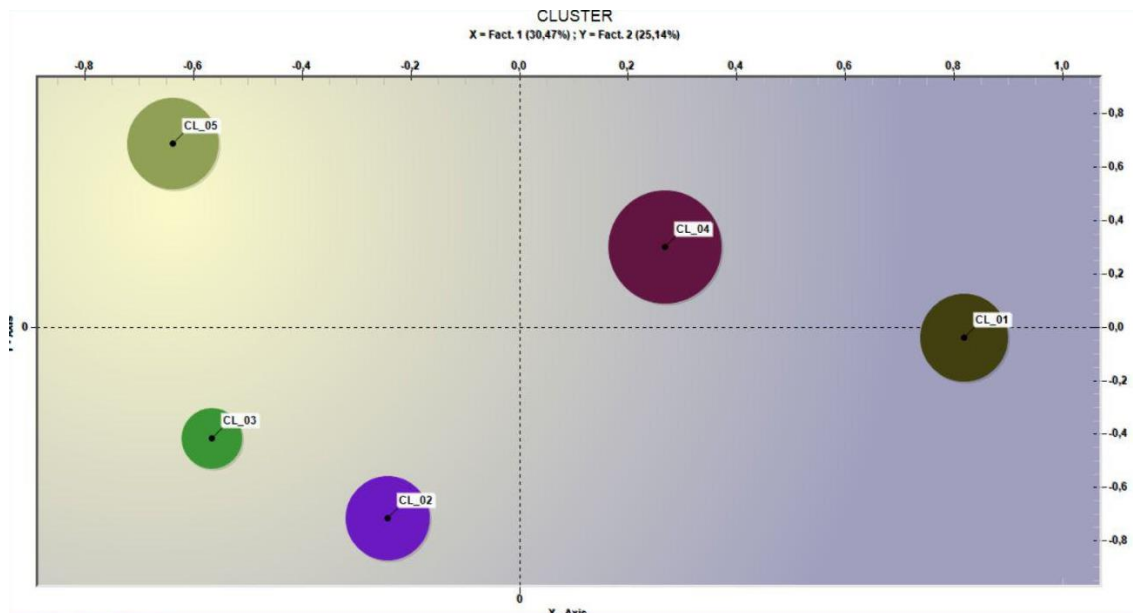


Tabella 5: Spazio fattoriale

- Primo fattore: 1 e 4 vs 2, 3 e 5.
- Secondo fattore: 4 e 5 vs 2 e 3.
- Terzo fattore: 3 vs 4.

Il primo Fattore è molto importante per l'analisi perché la cultura del gruppo di studentesse segue due poli rispetto a tutto quello che è emerso durante l'intervento. Questi due poli si trovano proprio nel primo Fattore. Quindi 1 e 4 hanno qualcosa in comune tra loro, mentre 2, 3 e 5 hanno qualcosa in comune, in opposizione con i primi due Cluster menzionati. I Fattori sono una classe più ampia e più simmetrica: il primo è sicuramente la cultura più importante, ed è anche molto contrapposta perché sono presenti tutti i Cluster.

Il secondo Fattore rappresenta due poli: 4 e 5 contrapposti a 2 e 3. Rispetto al primo fattore c'è qualcosa di più specifico perché si evidenzia uno spostamento del Cluster 5 che transita da uno all'altro. La contrapposizione tra 4 e 2 e 3 è stata evidenziata nel primo fattore, però c'è uno spostamento, un disequilibrio, cioè il posizionamento del Cluster 5.

Abbiamo deciso di non valutare il terzo Fattore ai fini dell'analisi perché i risultati potrebbero essere ridondati dato che la contrapposizione tra terzo e quarto Cluster risulta essere presente già sul secondo fattore.

4.2.1 Fattore 1 (30,47%)

Tema della scelta tra carriera e famiglia: "lotta o resa"

Il primo fattore rappresenta il 30,47% della varianza totale. Sembra sottolineare una frattura significativa tra i Cluster 1 e 4, da una parte, e i

Cluster 2, 3 e 5, dall'altra. Il tema della scelta si rivela estremamente preminente: da un lato, emerge la tensione rispetto alla scelta tra la carriera e la famiglia e ciò fa riferimento ad una lotta interna che le donne affrontano nel tentativo di conciliare ambizioni professionali e legami affettivi (come nei Cluster 1 e 4). Dall'altro lato, emerge una forma di immobilità, che può derivare da una fantasia di risolvere l'ambiguità, spingendo verso comportamenti compiacenti o passivi, in cui si percepisce di non avere vere possibilità di scelta. Quindi la scelta è tra la lotta o la resa, diametralmente opposti e fonte di grande angoscia.

Le donne, dovendo far fronte a pressioni esterne e fantasie interne, devono interfacciarsi con un mare di ambivalenze. A tal proposito è necessario sottolineare che le scelte non sono solo personali, ma risentono di influenze culturali e sociali che creano un contesto collusivo dove la possibilità di scegliere diventa un campo di battaglia tra fantasie e desideri e giudizi e aspettative. Entro questo contesto collusivo, la possibilità di decidere per sé stesse diventa una sfida ricca di ostacoli: ciò evidenzia la necessità di un equilibrio tra desideri e aspettative; entrare a contatto con una terza dimensione che permetta l'integrazione di diverse sfere della vita senza che si perda di vista l'autenticità del sé.

Inoltre, ciò che salta all'occhio nell'associazione tra i Cluster 1 e 4, in contrapposizione ai Cluster 2, 3 e 5 è che la simbolizzazione affettiva, nel primo caso, risulta legata alla sensazione di vitalità e intraprendenza in quanto madri (a livello simbolico creatrici). Al contrario, nei Cluster 2, 3 e 5 emerge un vissuto prevalentemente angosciante rispetto al contesto lavorativo, che genera paralisi. Pertanto, la potenza della maternità nei Cluster 1 e 4 (essere un corpo che crea a livello simbolico) presuppone la

possibilità di fare spazio, di dare "vita". Il senso di generatività in questo caso consiste nel sentirsi capaci di creare qualcosa di buono a livello simbolico e di raggiungere risultati reali (Caputo et al., 2018). Il desiderio di essere forti e sentirsi potenti, è spaventante e spaventoso e fa assumere nelle stesse giovani donne un atteggiamento compiacente e di resa. I corpi femminili sono introflessi, mentre il corpo del maschio è orientato all'esterno, spinge all'azione. La psicanalisi ha sottolineato che la donna-bambina, è indotta ad una verifica circa la propria generatività e curiosità verso l'interno, mentre la curiosità del maschio-bambino è proiettata ad una verifica più rivolta verso l'esterno. Questa iniziale differenza aiuta a comprendere che il modo di agire della donna è improntato sempre alla verifica su cosa c'è "dentro". Il maschio invece si distacca dal fantasticare la creatività in termini corporei, dandola per scontata e occultandola tramite difese maniacali legate al pene (Imbasciati, 1996). La generatività è caratteristica intrinseca solo della donna; non è più l'uomo che è orientato all'azione e che crea inseminando, ma la donna entra prepotentemente in un campo ove la sua creatività (potenza rivolta all'azione) genera angoscia. Di conseguenza si esce dal fallocentrismo maschile. La donna vissuta collusivamente come "donna fallica" nel senso di donna generatrice e potente genera invidia nella controparte. L'uomo, mosso dall'invidia compie così un'identificazione proiettiva distruttiva e per far fronte all'attacco invidioso è probabile che la donna si castrì autonomamente perché sente di avere un "fallo cattivo". La persona invidiata accoglie l'identificazione proiettiva distruttiva da parte dell'altro e inizia a sentirsi in colpa, difettosa e incompetente. La donna si depotenzia in modo tale da poter controllare l'angoscia di "castrazione" altrui e riesce così a controllare la relazione: si auto limita e si ingabbia entro un'area collusivamente

percepita come “più femminile” che può controllare solo lei. Per sottrarsi all’attacco invidioso, lascia spazio alla “capacità di azione” dell’uomo in altri ambiti, intesa come autodeterminazione, progettualità e creatività.

Anche i concetti di rete sociale e rete familiare qui giocano un ruolo diverso, nei Cluster 1 e 4 emerge infatti una dimensione di vitalità più familiare (rete familiare soddisfacente), mentre nei Cluster 2, 3 e 5, dove si parla di contesto lavorativo, la rete sociale è carente.

4.2.2 Fattore 2 (25,14%)

“Un pesce grande in un acquario piccolo o un pesce piccolo in un oceano immenso”

Il secondo Fattore, che rappresenta il 25,14% della varianza totale, mette in evidenza una distinzione significativa tra i cluster 2 e 3, da una parte, e i cluster 4 e 5, dall'altra. Il Cluster 5 fa riferimento al contesto accademico, che legato al Cluster 4 può rimandare ad un contesto piccolo dove la studentessa si sente capace, vitale, produttiva (Cluster 4).

La parola “informazione” che si trova nel Cluster 4 etimologicamente significa “istituire, insegnare”, concetti che ritroviamo anche nel Cluster 5 dove la dimensione didattica è centrale. La possibilità di fare parte di un contesto accademico, all’interno del Dipartimento, consente alle studentesse di sentirsi capaci ed ottenere buoni risultati. Il fatto di appartenere ad un gruppo, sentirsi dentro a un contesto affettivo, ricorda ciò che accade all’interno di una famiglia, dove la sicurezza emozionale si

costruisce attraverso l'accettazione e l'affiliazione e si può creare un legame di riconoscimento affettivo reciproco.

Non appena il contesto si amplia al mondo del lavoro, come nei Cluster 2 e 3, la simbolizzazione affettiva cambia, il vissuto emozionale è quello di fragilità e impotenza, di una sensazione di solitudine immensa perché una folla di persone schiaccia il potenziale femminile (Cluster 2). La parola "paziente" fa riferimento al vissuto di sofferenza relativo al fatto di patire un contesto, di dover essere idonee, di dover essere brave. La parola capacità, del Cluster 3, ossia la paura che non ci sia abbastanza spazio per noi fa riferimento ad un contesto troppo grande e affollato. Sembra quindi che la contrapposizione non sia più tra la scelta lavorativa e la scelta familiare. C'è una simbolizzazione affettiva che propende verso la logica simmetrica relativa al concetto di dentro-fuori. Il fatto di trovarsi in un contesto controllabile e di cui ci si sente parte, restituisce sicurezza e vitalità; quando invece l'incontro è con l'estraneo emerge la coartazione che è l'opposto della libertà. Il fallimento collusivo sta nel fatto che, se si mette in atto l'emozione del controllo dell'altro in un'ottica di diffidenza rispetto al mondo del lavoro (estraneo e quindi fonte di angoscia) e questa fallisce, esita nell'agito di isolamento e di ritiro da parte delle giovani donne. Le organizzazioni lavorative, di contro sono diffidenti nei confronti delle donne e l'incremento dell'atteggiamento auto sabotante aggrava la diffidenza stessa (Carli & Paniccia, 2003). L'analisi in questione fa pensare poiché i dati raccolti nel primo capitolo sottolineano il fatto che le donne ottengono risultati più brillanti degli uomini in ambito accademico (dentro) ma affrontano numerosi ostacoli per affermarsi nel mercato del lavoro (fuori-altro da sé). Ciò probabilmente è dovuto al fatto che il mondo del lavoro è un contesto meno controllabile rispetto al piccolo Dipartimento.

Conclusioni

I risultati di questo studio hanno permesso di identificare le principali simbolizzazioni affettive che modellano le esperienze di un gruppo di dieci studentesse prossime al mondo del lavoro. Analizzare i processi emozionali delle partecipanti permette di ridurre la polisemia delle parole dense e consente di sviluppare un sempre più preciso ancoraggio al contesto di ricerca (Carli & Paniccchia, 2003). L'analisi, tramite il *software* T-Lab (Lancia, 2004) ha identificato cinque domini tematici (Cluster) che rappresentano le porzioni di Cultura Locale relative alla rappresentazione del mondo del lavoro delle partecipanti durante l'intervento. Dall'analisi dei Cluster e dei Fattori emerge chiaramente che, in linea con le tendenze osservate nei dati occupazionali di Almalaurea e dagli studi approfonditi nel primo capitolo sulla *leadership* femminile, le studentesse, in questo contesto, manifestano un tipo di motivazione legata all'Affiliazione: dedicano molto tempo al mantenimento delle relazioni sociali e alla ricerca di conferme circa il loro valore a discapito della loro autodeterminazione nello sviluppo di carriera. Le simbolizzazioni collusive sono connotate da un modo di concepire il mondo lavorativo come un ambiente dove è più difficile controllare i rapporti rispetto al Dipartimento di Psicologia Clinica. Il lavoro viene simbolizzato come un oggetto persecutorio e minaccioso, un contesto nemico da cui è preferibile ritirarsi per fare fronte alle angosce. Il nostro Dipartimento invece è simbolizzato come fonte di sicurezza, ove è possibile instaurare relazioni ed esercitare un controllo dell'altro per sentirsi più sicure e capaci. L'analisi dei Repertori Culturali può fornire una chiave di lettura utile per potersi interrogare sulle ambivalenze e le fantasie associate alla carriera professionale. Dall'analisi emerge la paura del giudizio altrui,

un eccessivo perfezionismo relativo ai compiti da svolgere, la sensazione di inadeguatezza, i comportamenti compiacenti e la resa; tutti fattori che possono influenzare negativamente la capacità di affrontare le sfide nel mondo del lavoro, portando a comportamenti di auto sabotaggio e ad una minore predisposizione alla *Career adaptability* (Bocciardi, et al., 2017). La ricerca-intervento di *counseling* per lo sviluppo di carriera (PICS) non intende solo mettere in luce le simbolizzazioni affettive delle studentesse ma anche fornire degli strumenti efficaci per affrontare le sfide lavorative incrementando strategie proattive più consone al contesto e modalità di riparazione autentica. Nel primo Cluster emerge il complesso rapporto tra la maternità, l'investimento in ambito professionale e le aspettative sociali. Le parole dense analizzate riferiscono una tensione tra il desiderio di costruire una famiglia e le preoccupazioni relative a non poter integrare anche uno sviluppo professionale. In questo caso il verbo "pensare" rimanda ad una dimensione ambivalente: da una parte può simbolizzare il futuro poiché implica il concepimento di qualcosa di nuovo, dall'altra genera angoscia perché simbolizza il timore del giudizio altrui. La variabile illustrativa del primo Cluster spiega come queste dinamiche siano emerse durante l'avvio dell'intervento di sviluppo di carriera. Questo dato suggerisce che la paura del giudizio e le angosce legate all'ambivalenza siano significative per comprendere il vissuto delle studentesse in relazione a ciò che è emerso a posteriori. Il secondo Cluster è quello che mette in luce più di tutti la dimensione ansiosa e il sentimento di solitudine, sentirsi piccole, indifese e sole in un mondo del lavoro simbolizzato come fosse un "esercito di persone che impediscono il passaggio" immobilizza, non consente l'azione. Il blocco nell'azione è emerso anche nel Report di AlmaLaurea (2024) sulle studentesse di Psicologia Clinica, poiché la maggior

parte di queste, a differenza della componente maschile non cerca attivamente lavoro. Questo Cluster sottolinea l'importanza di "fare rete": trovare degli spazi dedicati alle sole ragazze per permettere uno scambio reale con l'altro e ridurre il sentimento di solitudine. Il terzo Cluster evidenzia una forte tendenza alla coartazione nel contesto lavorativo e accademico, riflettendo la pressione a conformarsi alle aspettative sociali e a sacrificare aspetti della propria identità per poter "appartenere". La compiacenza, connotata da un Falso Sé, spiega i sentimenti di angoscia relativi all'impossibilità di non poter esprimere i propri bisogni reali e di doversi conformare a un'immagine predefinita e modellata dal contesto collusivo al fine di evitare conflitti, limitando la creatività personale e di conseguenza la *Career adaptability* (Winnicott, 2019). Il quarto Cluster simbolizza il sollievo e la vitalità, centrato sull'accettazione dell'ambiguità e sull'importanza dell'incontro con l'altro. L'altro in questo caso è inteso come "altro da me", un'alterità da cui è possibile trarre scambio e beneficio: la parola "incontro" e "relazione" insieme non fanno più riferimento ad una dimensione incentrata sull'affiliazione e sulla compiacenza ma rappresentano un incontro reale, dove l'*alter* è visto per come realmente è. Il quinto Cluster esprime una complessa ambivalenza nei confronti del contesto di appartenenza, vissuto come un "galleggiare in acque torbide": quando l'altro c'è e posso controllarlo emerge il sollievo, la mancanza dell'altro, genera angoscia. La riparazione ossessiva intesa come comportamenti ripetitivi di perfezionismo e affiliazione è un modo di cercare di riparare l'oggetto danneggiato, ma così facendo si impedisce la riparazione autentica. La vera sfida sarebbe quella di tollerare la frustrazione e l'ambiguità, promuovendo un approccio più autentico e meno organizzato difensivamente che possa consentire una vera

riparazione nei confronti del proprio sviluppo professionale. Stabilire buone relazioni nei contesti accademici e professionali è una strategia comune per sentirsi più sicure. Tuttavia, il vero sviluppo di un'identità libera deve passare anche attraverso la crescita professionale. Rinunciare allo sviluppo professionale comporta conseguenze significative perché pur realizzando altri traguardi importanti, come la gestione e la cura della famiglia, questi non devono necessariamente escludere lo sviluppo di carriera all'interno della società. Il primo Fattore, centrale per l'analisi, mette in evidenza il tema cruciale e fonte di grande sofferenza relativo alla scelta tra carriera e famiglia, evidenziando una frattura tra i Cluster 1 e 4, da un lato, e i Cluster 2, 3 e 5, dall'altro. Nei Cluster 1 e 4, emerge una lotta interna, tra la tensione di conciliare le ambizioni professionali e i legami affettivi. Emerge anche una dimensione di vitalità e intraprendenza, associate alla creatività materna. Questa creatività è simbolicamente potente, in grado di generare "vita", ma può anche suscitare invidia nella controparte. La donna vissuta collusivamente come "donna fallica" nel senso di donna generatrice e potente accoglie l'identificazione proiettiva dell'uomo, mosso dall'invidia. La persona invidiata accoglie l'identificazione proiettiva distruttiva da parte dell'altro e inizia a sentirsi in colpa, difettosa e incompetente. La donna si depotenzia in modo tale da poter controllare l'angoscia di essere "castrata" dall'altro. L'angoscia di "castrazione" che ne deriva porta al depotenziamento femminile in ambito professionale e all'atteggiamento di resa, spiegata dai Cluster 2, 3 e 5. Il secondo Fattore evidenzia una netta contrapposizione tra i Cluster 2 e 3 e i Cluster 4 e 5. Mentre i cluster 4 e 5 descrivono un contesto accademico, dove le studentesse si sentono capaci e vitali, i cluster 2 e 3 rivelano una realtà opposta di fragilità e impotenza nel mondo del lavoro. La contrapposizione tra "un pesce grande in un acquario

piccolo" e "un pesce piccolo in un oceano immenso" mette in luce come il senso di appartenenza e riconoscimento in un contesto controllabile possa fornire sicurezza e vitalità, mentre l'estraneità del mondo lavorativo genera coartazione e perdita di libertà. Il pensiero, come affermato da Bion (1962) nasce proprio dall'incontro con un "alter", dalla sua presenza-assenza. Le regole del gioco entro le relazioni, i ruoli stereotipati di genere, le configurazioni del potere entro i rapporti, sono tutte modalità volte a ridurre l'ambiguità emozionale. Se l'ambiguità viene risolta con una lettura del tipo amico-nemico\dentro-fuori, allora ci si metterà in relazione con l'altro tramite modalità di attacco-fuga, di affiliazione e di dipendenza, agiti che riducono la complessità umana. Se, al contrario, si tollera l'originaria ambiguità (la frustrazione), si potrà fare esperienza di uno scambio ove la soluzione dell'ambiguità sarà via, via, l'esito elaborato entro lo scambio stesso (Carli & Paniccia, 2002).

Nelle conclusioni di questo studio, è fondamentale sottolineare che le dinamiche emerse relative alla "creatività e alla potenza femminile" non sopraggiungono solo con l'Università, ma hanno radici molto più profonde che risalgono all'adolescenza femminile. L'adolescenza è una fase della vita estremamente delicata poiché i ragazzi e le ragazze escono da una condizione di dipendenza dall'altro e con i loro tempi si avvicinano al mondo degli adulti. L'individuazione rispetto alla famiglia è estremamente influenzata dall'ambiente esterno e richiede l'instaurazione di piccoli gruppi sociali che possano contenere il processo di crescita delle ragazze (Winnicott, 2019). La componente identitaria femminile, influenzata da millenni di sottomissione, inizia a delinarsi in modo significativo durante il periodo di pubertà. Con l'insinuarsi dell'adolescenza e il primo menarca, le ragazze diventano più consapevoli della loro specificità corporea e della

loro potenzialità generativa. L'identità dell'individuo, costruendosi attraverso il senso di appartenenza e la differenziazione, comporta nelle donne una serie di emozioni complesse relative al proprio corpo in trasformazione. La consapevolezza della differenza corporea con il genere maschile può generare una serie di conflitti interiori che influenzano profondamente l'identità femminile. Sarebbe utile avviare una riflessione sulla complessità e l'ambivalenza dell'identità femminile già durante l'adolescenza anche a supporto dei dati sull'efficacia degli interventi di carriera. La ricerca, infatti, mette in luce l'importanza di comprendere quali strategie siano più efficaci per specifiche popolazioni *target*. È stato dimostrato che gli interventi di orientamento di carriera tendono a essere più efficaci con studenti preadolescenti (Oliver & Spokane, 1988) e che il livello di soddisfazione è generalmente più elevata tra gli studenti delle scuole superiori rispetto agli studenti universitari (Whiston et al., 1998). A tal fine, si potrebbero proporre programmi di supporto psicologico nelle scuole secondarie, specificamente rivolti alle ragazze, con l'obiettivo di rafforzare le competenze sociali e sviluppare la capacità di fare rete, quella rete che tanto manca nel secondo Repertorio Culturale. L'auspicio è quindi quello di promuovere un servizio di consulenza di carriera per le donne in *primis* all'interno delle Università per motivi di praticità legati al campionamento, con la speranza che in un secondo momento possa diffondersi in più contesti e fornire spunti utili per eventuali ricerche future.

Bibliografia

Abreu Filho, A. G. D. (2005). Um estudo sobre as motivações inconscientes presentes na escolha profissional do estudante de psicologia (Doctoral dissertation, Universidade de São Paulo).

AlmaLaurea (2024) Condizione Occupazionale dei laureati della classe di laurea Psicologia Clinica.

AlmaLaurea (2017) Rapporto 2017 sul Profilo dei Diplomati. Donne più brillanti negli studi ma penalizzate nel mondo del lavoro.

AlmaLaurea (2023) Classe di laurea magistrale in Psicologia. Caratteristiche, percorso formativo e sbocchi professionali: tutto quello che c'è da sapere sui laureati e i corsi di laurea di secondo livello in Psicologia.

AlmaLaurea (2023) XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati.

Andrisano, A. M. (2006). Il mito delle Amazzoni tra letteratura e attualità. Sezione di Lettere, 43-59.

Astin, H. S. (1984). The meaning of work in women's lives a sociopsychological model of career choice and work behavior. *The counseling psychologist*, 12(4), 117-126.

Baptiste, A., Belisle, C., Pechenart, J. M., & Vacheret, C. (1991).
Photolangage®: une méthode pour communiquer en groupe par la photo.
Les éditions d'organisation.

Benzécri, J. P. (1977). Histoire et préhistoire de l'analyse des données. Partie
V L'analyse des correspondances. Les Cahiers de l'analyse des données,
2(1), 9-40.

Bion, W. R. (1967). Notes on memory and desire. Classics in psychoanalytic
technique, 259-260.

Bion, W., & Hinshelwood, R. (1962). Learning from experience. Routledge.

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.

Bohoslavsky, R. (1977). Orientação vocacional: A estratégia clínica
[Vocational counselling: A clinical strategy]. São Paulo, Brazil: Martins
Fontes.

Bosio, A. C., & Lozza, E. (2013). Professionalizzazione della psicologia e professioni psicologiche. Il percorso e le prospettive in Italia. *Giornale italiano di psicologia*, 40(4), 675-690.

Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: Do they work? An alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational dynamics*, 37-37.

Brown, D. (1990). Summary, comparison, and critique of the major theories.

Brown, S. D., & McPartland, E. B. (2005). Career interventions: Current status and future directions. *Handbook of vocational psychology*, 207-238.

Brown, S. D., & Ryan, K. N. (2000). Four (or five) sessions and cloud of dust. *Handbook of counseling psychology*, 740-766.

Bucci, F. (2024). Emotional Textual Analysis, the circumstantial method and the history of cultures. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 12(1), 25-38.

Buote, V. (2014). Gratitude at work: Its impact on job satisfaction & sense of community. Plasticity Labs.

Cancedda, A. (2002). Leadership femminile e azione sociale: implicazioni per la ricerca e per lo sviluppo delle carriere femminili. ASDO-Commissione Europea DG Occupazione e Affari Sociali.

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). The effectiveness of psychodynamic career counselling: a randomised control trial on the PICS programme. *Psychodynamic Practice*, 26(2), 136-165.

Carli, R. (1990). Il processo di collusione nelle rappresentazioni sociali. *Rivista di Psicologia clinica*, 4(3), 282-296.

Carli, R. (2006b). Psicologia clinica: Professione e ricerca [Clinical psychology: Profession and research]. *Rivista di Psicologia Clinica*, 1, 48-60.

Carli, R. (2007). Notazioni sul resoconto. *Rivista di psicologia clinica*, 2, 186-206.

Carli, R. (2016). I fondamenti teorici dell'intervento psicologico clinico. *Quaderni di Psicologia Clinica*, (1), 4-15.

Carli, R., & Giovagnoli, F. (2010). The unconscious in Ignacio Matte Blanco's thought. *Rivista di Psicologia Clinica*, 1, 4-20.

Carli, R., & Paniccia, R. M. (2003). *Analisi della domanda. Il mulino.*

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

Carli, R., & Paniccia, R.M. (2002). *L'analisi emozionale del testo: Uno strumento psicologico per leggere testi e discorsi.* Milano: Franco Angeli.

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, R., Paniccia, R. M., Giovagnoli, F., Carbone, A., & Bucci, F. (2016). Emotional textual analysis. *Handbook of methodological approaches to community-based research: Qualitative, quantitative, and mixed methods*, 111-117.

Chafetz, J. S., Lorence, J., & Larosa, C. (1993). Gender depictions of the professionally employed: A content analysis of trade publications, 1960–1990. *Sociological Perspectives*, 36(1), 63-82.

Chan, D. W. (2010). Gratitude, gratitude intervention and subjective well-being among Chinese school teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 30(2), 139-153.

Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Feminism and women's career development: An ecological perspective.

Cranney J. & Dunn D. S. (Eds.). (2011). *The psychologically literate citizen: Foundations and global perspectives*. New York, NY: Oxford University Press.

Cuomo, S., & Raffaglio, M. (2017). *Essere leader al femminile: Costruire nuovi modi di fare impresa*. EGEA spa.

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

Del Boca, D., Mencarini, L., & Pasqua, S. (2012). Valorizzare le donne conviene (pp. 1-126). Società Editrice Il Mulino.

Diamond, M., Allcorn, S., & Stein, H. (2004). The surface of organizational boundaries: A view from psychoanalytic object relations theory. *Human Relations*, 57(1), 31-53.

Dole, A. A., & Fletcher Jr, F. M. (1955). Some principles in the construction of incomplete sentences. *Educational and Psychological Measurement*, 15(2), 101-110.

Drescher, A., & Schultheiss, O. C. (2016). Meta-analytic evidence for higher implicit affiliation and intimacy motivation scores in women, compared to men. *Journal of Research in Personality*, 64, 1-10.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60.

Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American psychologist*, 49(8), 709.

Forcina, F., Caputo, A., Martino, G., & Langher, V. (2018). Analisi emozionale del testo della stampa italiana sull'inclusione scolastica degli studenti con disabilità. *Reti, saperi, linguaggi*, (1), 209-232.

Forgas, J. P., Williams, K. D., & Von Hippel, W. (Eds.). (2003). *Social judgments: Implicit and explicit processes* (Vol. 5). Cambridge University Press.

Fornari, F. (1977). I processi di simbolizzazione tra mondo interno e mondo esterno. *Rivista di psicoanalisi*, 23(1), 44-62.

Fornari, F. (1979). *I fondamenti di una teoria psicoanalitica del linguaggio*. Bollati Boringhieri.

Fregonese, C., Caputo, A., & Langher, V. (2018). Work symbolic motive scale: development and validation of a measure of affective investment at work. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 9(4), 322-347.

Freud, S. (1983). The interpretation of dreams. In *Literature and Psychoanalysis* (pp. 29-33). Columbia University Press.

Giornetti, A., Loporcaro, M. F., & Sarubbo, M. (2011). Rilettura di un'esperienza formativa: la verifica attraverso il resoconto clinico. *Rivista di psicologia clinica*, 1, 127-133.

Giovagnoli, F. (2008). Resocontazione come intervento psicologico clinico. *Rivista di psicologia clinica*, 2, 171-176.

Goldstein, E. (2010). Object relations theory and self psychology in soc. Simon and Schuster.

Goodman, J. (1994). Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *The Career Development Quarterly*, 43(1), 74-84.

Heintz, K. E. (1987). An examination of sex and occupational-role presentations of female characters in children's picture books. *Women's studies in Communication*, 10(2), 67-78.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Holmes, P. (1988). "Don't tell us—show us": the use of role play in the teaching of psychoanalytic theory. *Journal of adolescence*, 11(1), 65-71.

Hood, V. G. (2008). Work-related counselling—a psychodynamic approach. *Psychodynamic Practice*, 14(4), 409-420.

Ilies, R., & Judge, T. A. (2005). Goal regulation across time: the effects of feedback and affect. *Journal of applied psychology*, 90(3), 453.

Imbasciati, A. (1996). *La donna e la bambina. Psicoanalisi della femminilità* (Vol. 72). FrancoAngeli.

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.

Kahneman, D. (2013). A perspective on judgment and choice: Mapping bounded rationality. *Progress in Psychological Science around the World. Volume 1 Neural, Cognitive and Developmental Issues.*, 1-47.

Khurana, H., & Joshi, V. (2017). Motivation And Its Impact On Individual Performance: A Comparative Study Based On McClelland's Three Need Model. *Clear International Journal Of Research In Commerce & Management*, 8(7).

Klein, M. (1940). Mourning and its relation to manic-depressive states. *The international journal of psycho-analysis*, 21, 125.

Klein, M. (1957). *Neid und Dankbarkeit*. Psyche, Heidelberg.

Krantz, J. (2018). Dilemmas of organizational change: A systems psychodynamic perspective. In *The systems psychodynamics of organizations* (pp. 133-156). Routledge.

Krieshok, T. S., Black, M. D., & McKay, R. A. (2009). Career decision making: The limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 275-290.

Lancia, F. (2004). Strumenti per l'analisi dei testi. Introduzione all'uso di T-LAB.

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., & Martino, G. (2017). What happened to the clinical approach to case study in psychological research? A clinical psychological analysis of scientific articles in high impact-factor journals. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 5(3), 1-16.

Langher, V., Caputo, A., Brandimarte, D., Giacchetta, A., Grippo, A. M., & Nannini, V. (2019). Simboli e significati nella cultura locale di una periferia urbana: uno studio di caso. *Rassegna di Psicologia*, 36(1), 21-38.

Langher, V., Nannini, V., & Caputo, A. (2018). What do university or graduate students need to make the cut? A meta-analysis on career intervention effectiveness. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal)*, (17), 21-43.

Lapierre, L. (1989). Mourning, potency, and power in management. *Human Resource Management, 28*(2), 177-189.

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.

Lent, R. W. (2020). Career development and counseling: A social cognitive framework. *Career development and counseling: Putting theory and research to work, 129*.

Leslie, L. A., Anderson, E. A., & Branson, M. P. (1991). Responsibility for children: The role of gender and employment. *Journal of Family Issues, 12*(2), 197-210.

Lovdal, L. T. (1989). Sex role messages in television commercials: An update. *Sex roles, 21*, 715-724.

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*.

Malach-Pines, A., & Yafe-Yanai, O. (2001). Unconscious determinants of career choice and burnout: Theoretical model and counseling strategy. *Journal of Employment Counseling*, 38(4), 170-184.

Marcus, P. (2017). *The psychoanalysis of career choice, job performance, and satisfaction: How to flourish in the workplace*. Routledge.

Matte-Blanco, I. (1975). Creatività ed ortodossia. *Rivista di psicoanalisi*, 21(1), 223-289.

Matte-Blanco, I., & Bria, P. (1981). *L'inconscio come insiemi infiniti: Saggio sulla bi-logica*. (No Title).

Matthews, E., & Tiedeman, D. V. (1964). Attitudes toward career and marriage and the development of life style in young women. *Journal of Counseling Psychology*, 11(4), 375.

Mayer, C. H., Oosthuizen, R., Tonelli, L., & Surtee, S. (2018). Women leaders as containers: Systems psychodynamic insights into their unconscious roles. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(2), 1606-1633.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van No Strand.

McIlveen, P. (2014). Hope-narratives as a chaos theory of career intervention for failure. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 37-43.

Millan, L. R., Azevedo, R. S., Rossi, E., De Marco, O. L. N., Millan, M. P. B., & Arruda, P. C. V. D. (2005). What is behind a student's choice for becoming a doctor?. *Clinics*, 60, 143-150.

Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 139-151.

OCSE (2004). *Career guidance: A handbook for policy makers*. Parigi: OECD Publish-A.

Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain?. *Journal of Counseling Psychology*, 35(4), 447.

Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: Review and prospect. *Journal of vocational behavior*, 36(2), 122-131.

Paniccia, R. M., Atzori, E., Del Leccese, R. A., Avilloni, K., Baldi, R., Battisti, N., ... & Violi, E. (2024). La costruzione dell'identità a partire da culture della femminilità, della mascolinità, della famiglia, della nascita: Alcune

considerazioni e 34 vignette cliniche. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 12(1), 97-121.

Petitta, L., & Ghezzi, V. (2012). Chapter 4 A Holistic Approach to the Explanation of Organizational Behavior: The Theory and Practice of "Analysis of Demand". In *Experiencing and managing emotions in the workplace* (pp. 105-137). Emerald Group Publishing Limited.

Phillips, S. D., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual review of psychology*, 48(1), 31-59.

Quaglino, G. P., & Ghislieri, C. (2004). *Avere leadership* (pp. 1-138). Raffaello Cortina.

Rehfuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.

Sabbadini, L. (2023, November 27). Ridurre il gender gap è cruciale per lo sviluppo della libertà femminile e per la crescita inclusiva del Paese, *la Repubblica*.

Salas, M. B. (2013). Investigation project: Representations about the professional role of recently graduated from the psychology career, state

University of La Plata. Its relation with job insertion and performance. *Orientación y Sociedad*, (13), 17-p.

Salvatore, S., & Freda, M. F. (2011). Affect, unconscious and sensemaking. A psychodynamic, semiotic and dialogic model. *New ideas in psychology*, 29(2), 119-135.

Saraceno, C. (Ed.). (2008). *Families, ageing and social policy: Intergenerational solidarity in European welfare states*. Edward Elgar Publishing.

Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work*/John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2005). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 303-328). Routledge.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of counseling & development*, 90(1), 13-19.

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.

Schroer, A. C., & Dorn, F. J. (1986). Enhancing the career and personal development of gifted college students. *Journal of Counseling & Development*.

Schwab, K., Samans, R., Zahidi, S., Leopold, T. A., Ratcheva, V., Hausmann, R., & Tyson, L. D. (2017, November). The global gender gap report 2017. World Economic Forum.

Solem, A. R. (1974). on structure and process in work motivation. *Human Relations*, 27(8), 779-792.

Spokane, A. R., & Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. *Handbook of vocational psychology*, 2, 99-136.

Sullivan, G. L., & O'Connor, P. J. (1988). Women's role portrayals in magazine advertising: 1958–1983. *Sex roles*, 18, 181-188.

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

Weitzman, L. M. (1994). Multiple-role realism: A theoretical framework for the process of planning to combine career and family roles. *Applied and preventive Psychology, 3*(1), 15-25.

Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness?. *Journal of Vocational Behavior, 62*(3), 390-410.

Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology, 45*(2), 150.

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

Winnicott, D. (2019). *Gioco e realtà: Nuova traduzione 2019*. Armando editore.

Winnicott, D. W. (1992). *La famiglia e lo sviluppo dell'individuo*. Armando Editore.

Wroblewski, R., & Huston, A. C. (1987). Televised occupational stereotypes and their effects on early adolescents: Are they changing?. *The Journal of Early Adolescence*, 7(3), 283-297.

Yates, J. (2015). 'The heart has its reasons that reason knows nothing of': The role of the unconscious in career decision making. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 35(1), 28-35

Sitografia

Almalauea (2024) Condizione Occupazionale dei laureati della classe di laurea Psicologia Clinica. [Condizione occupazionale dei laureati](#)

Almalaurea (2017) Rapporto 2017 sul Profilo dei Diplomati. Donne più brillanti negli studi ma penalizzate nel mondo del lavoro. [Donne: più brillanti negli studi.](#)

Almalaurea (2023) Classe di laurea magistrale in Psicologia. Caratteristiche, percorso formativo e sbocchi professionali: tutto quello che c'è da sapere sui laureati e i corsi di laurea di secondo livello in Psicologia. [Classe di laurea magistrale in Psicologia](#)

Almalaurea (2023) XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati. [almalaurea occupazione rapporto2023.pdf](#)

De Giorgio, T. (2024, January 24). Camilla Maffioli: "In aula con la mia bambina per la laurea specialistica, non avevo alternativa: ma ora potrò seguire le lezioni da casa", la Repubblica. [Camilla Maffioli: "In aula con la mia bambina per la laurea specialistica, non avevo alternativa: ma ora potrò seguire le lezioni da casa" - la Repubblica](#)

Sabbadini, L. (2023, November 27). Ridurre il gender gap è cruciale per lo sviluppo della libertà femminile e per la crescita inclusiva del Paese, la Repubblica. [Una donna su due non lavora. E' la vera emergenza del Paese - la Repubblica](#)

