

Competenze trasversali, risorse personali e obiettivi accademici: un contributo empirico in studenti universitari

Emanuela Ingusci,¹ Elisa De Carlo,¹ Fulvio Signore,² Alessia Anna Catalano,³ Maria Velia Artigas⁴ e Fabio Pollice¹

Sommario

La crescente attenzione verso il ruolo che rivestono le competenze trasversali per il successo accademico e personale degli studenti, unita al tema della qualità e occupabilità dei laureati, pone al centro del dibattito pubblico la necessità da parte delle istituzioni formative di ripensare e rinnovare le azioni di orientamento e le strategie volte alla promozione di risorse sostenibili (come *life* e *soft skills*) tra gli studenti universitari. In questa prospettiva, l'obiettivo di questo studio è quello di esplorare il ruolo delle soft skills nella relazione tra capitale psicologico e raggiungimento degli obiettivi accademici, alla luce del modello *Job Demands-Resources*. L'analisi è stata svolta su 457 studenti universitari. I risultati evidenziano che il capitale psicologico ha un ruolo nell'influenzare il raggiungimento degli obiettivi accademici e nel migliorare lo sviluppo delle soft skills. Queste ultime, a loro volta, giocano un ruolo cruciale nel permettere agli studenti di raggiungere i loro traguardi universitari. Diverse sono le implicazioni pratiche per la ricerca interdisciplinare e per la promozione di opportunità di crescita culturale, economica e sociale delle nuove generazioni: i risultati di questo studio possono fornire spunti interessanti per definire e ridefinire buone pratiche di orientamento, costruendo competenze sostenibili sia per il futuro formativo che professionale.

Parole chiave

Capitale psicologico, Obiettivi accademici, Soft skills, Buone pratiche di orientamento universitario.

¹ Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento, Lecce, Italia.

² Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università di Foggia, Foggia, Italia.

³ Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento, Lecce, Italia.

⁴ Dipartimento di Ingegneria Industriale, Istituto Superiore di Ingegneria, Università Del Mar de Plata, Argentina.

Soft Skills, Personal Resources, and Academic Goals: An Empirical Contribution in University Students

Emanuela Ingusci,¹ Elisa De Carlo,¹ Fulvio Signore,² Alessia Anna Catalano,³ Maria Velia Artigas⁴ and Fabio Pollice¹

Abstract

The growing attention to the role played by transversal skills in the academic and personal success of students, combined with the issue of the quality and employability of graduates, places the need for educational institutions to rethink and update guidance actions and strategies aimed at promoting sustainable resources (such as life and soft skills) among university students at the centre of public debate. In this perspective, the aim of this study is to explore the role of soft skills in the relationship between psychological capital and academic achievement, in light of the job demands-resources model. The analysis was carried out on 457 university students. The results show that psychological capital plays a role in influencing academic achievement and enhancing the development of soft skills. The latter, in turn, play a crucial role in enabling students to achieve their university goals. There are several practical implications for interdisciplinary research and for the promotion of opportunities for the cultural, economic and social growth of the new generations: the results of this study may provide interesting insights for defining and redefining good guidance practices, building sustainable competences for both educational and professional futures.

Keywords

Psychological capital, Academic goals, Soft skills, Counseling, Competences, Sustainability.

¹ Department of Human and Social Sciences, University of Salento, Lecce, Italy.

² Department of Humanities, Letters, Cultural Heritage, Educational Sciences, University of Foggia, Foggia, Italy.

³ Department of Innovation Engineering, University of Salento, Lecce, Italy.

⁴ Department of Industrial Engineering, Higher Institute of Engineering, University of Del Mar de Plata, Argentina.

Introduzione

Il contesto lavorativo recente, specialmente a partire dai cambiamenti necessari introdotti in seguito alla pandemia da Covid-19, necessita di competenze sempre più trasversali e, soprattutto, sostenibili per fare fronte alle impellenti esigenze di trasformazione.

Proprio per questo motivo assume sempre più importanza la modalità attraverso cui una competenza viene esperita all'interno di diversi ambiti di applicazione rendendola, appunto, trasversale.

I cambiamenti imposti dalla pandemia sono stati avvertiti in maniera sempre più cruciale in differenti contesti empirici, come quello scolastico e accademico (Succi & Canovi, 2020). Sia i lavoratori che gli studenti, infatti, sono stati costretti a gestire un cambiamento storico, passando dalla modalità in presenza a quella online per più di un anno (Molino et al., 2020).

Oltre alla ovvia carenza di socialità, tale modalità ha provocato un grande senso di disorientamento soprattutto nelle sue fasi iniziali, con il necessario adattamento a strumenti (piattaforme come Teams, Zoom, ecc.) e circostanze differenti (seguire le lezioni da casa).

Sebbene siano emersi anche dei vantaggi (come il risparmio economico negli spostamenti o la maggiore autonomia; Ingusci et al., 2022), le categorie incluse nel mondo scolastico e accademico sono state soggette a una forma importante di stress nella gestione del nuovo equilibrio: le risposte a questi cambiamenti sono state variegate e differenti, ma un ruolo importante hanno assunto le sopracitate competenze trasversali (Sancho-Cantus et al., 2023) e anche determinate tendenze e caratteristiche di personalità, come l'ottimismo e la resilienza (Killgore et al., 2020).

Il termine *resilienza*, infatti, è divenuto centrale soprattutto negli anni di pandemia, in quanto base della modalità di reazione non solo delle persone ma anche dei sistemi.

A tal proposito, infatti, anche attraverso una semplice ricerca su Scopus, inserendo come parole chiave «resilienza», emerge una tendenza esponenziale di crescita di questo termine negli abstract, titoli e *keywords* dei paper individuati, a prescindere dal campo di applicazione.

Dall'avvento della pandemia, infatti, il numero delle pubblicazioni cresce in maniera importante (+23%), passando da 13.810 nel 2019 a 16.994 nel 2020, segno che la resilienza diviene un costrutto focale in letteratura (Figura 1).

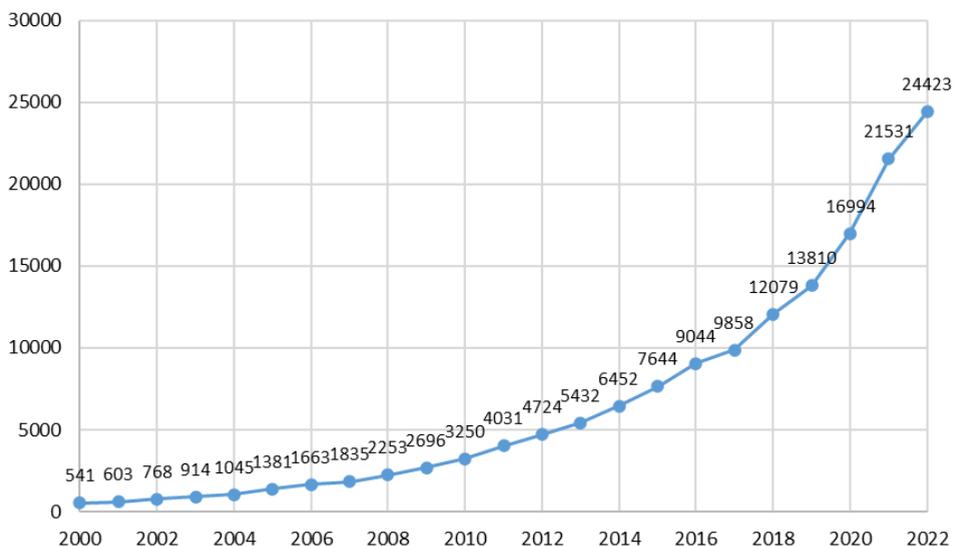
I recenti cambiamenti, quindi, hanno provocato una naturale trasformazione anche nella capacità di sentire realizzati i propri obiettivi accademici, con un ruolo anche della modalità a distanza (Sulla, Aquino, & Rollo, 2022).

Partendo da questi presupposti, questo studio intende valutare come il capitale psicologico, costituito da resilienza e ottimismo, possa influenzare il

raggiungimento degli obiettivi accademici e come, in questa relazione, intervengano le soft skills, in un'ottica basata sulle caratteristiche positive dello studente.

Figura 1

Numero di pubblicazioni



Numero di pubblicazioni per con la parola chiave «resilienza» sui campi titolo, abstract e keywords (Scopus).

La prospettiva teorica: il modello Job Demands-Resources

Lo studio si fonda sul modello teorico Job Demands-Resources (JD-R; Bakker & Demerouti, 2017), una prospettiva estremamente flessibile e capace di identificare due categorie alla base dei processi lavorativi, ovvero le richieste di lavoro (*Job Demands*) e le risorse di lavoro (*Job Resources*). Le richieste di lavoro sono costituite dall'impegno e dallo sforzo che i lavoratori spendono per svolgere le proprie mansioni di lavoro e, se in eccesso (ad esempio, un carico di lavoro troppo elevato o che richiede troppo tempo), possono condurre a effetti nocivi per la salute e di indebolimento delle energie, come il burnout.

Le risorse di lavoro, invece, racchiudono tutti quegli aspetti facilitanti che possono fornire opportunità di crescita personale, sviluppare un alto potere decisionale, avere un buon grado di autonomia o ricevere feedback adeguati (Bakker & Demerouti, 2007, 2017; Tims e Akkermans, 2020). Pertanto, per come è strutturato, il modello consente di spiegare efficientemente due processi

distinti connessi al contesto professionale: quelli motivazionali, associati a un corretto equilibrio tra risorse e richieste, e quelli di indebolimento della salute, che intercorrono nel momento in cui vi è una disparità tra le categorie, con una sproporzione delle richieste.

In funzione della sua matrice trasversale e flessibile, diversi studi hanno proiettato tale modello anche all'interno di contesti differenti da quello lavorativo, come quelli scolastici o accademici (Ghislieri et al., 2023; Ingusci et al., 2020). Anche il contesto universitario, quindi, può essere letto alla stregua di richieste e risorse accademiche, per consentire una lettura più efficace dei vari processi che rientrano al suo interno.

Agire sulle caratteristiche positive dell'individuo attraverso il capitale psicologico

La concezione positiva della psicologia, nata negli anni 2000 grazie alle concettualizzazioni soprattutto di Luthans (2002), ha prestato una crescente attenzione allo studio degli stati psicologici positivi e delle risorse individuali. Diverse ricerche in quest'ambito hanno confermato come queste abbiano una connessione con esiti positivi in vari ambiti della vita di un individuo, come la soddisfazione lavorativa o la performance.

La psicologia positiva, quindi, ovvero lo studio e l'applicazione dei punti di forza delle risorse umane che possono essere misurati, sviluppati e gestiti efficacemente per migliorare il benessere dei dipendenti e le loro prestazioni, rappresentano un funzionale ponte di collegamento tra fattori personali e processi lavorativi (Valente et al., 2020).

All'interno di questa prospettiva teorico-applicativa, uno dei costrutti maggiormente approfonditi è il *capitale psicologico*, definito come uno stato psicologico positivo risultante dalla combinazione di quattro dimensioni racchiuse nell'acronimo *H(ope)E(fficacy)R(esilience)O(ptimism)*, ovvero:

- *Speranza (Hope)*: capacità del soggetto di saper delineare gli obiettivi rilevanti per se stesso, di saper comprendere come raggiungerli e di automotivarsi per il loro conseguimento.
- *Autoefficacia (Efficacy)*: costrutto fondato sulla formulazione teorica dell'agentività e del determinismo triadico di Bandura (Bandura & Hall, 2018), si riferisce alla fiducia che l'individuo ripone nella propria capacità di portare a termine i compiti con successo.
- *Resilienza (Resilience)*: si riferisce alla capacità di rispondere adeguatamente a situazioni negative, basate su sentimenti di conflitto, fallimento, trasformazione e repentino cambiamento. Come detto anche nella sezione introduttiva di questo lavoro, la resilienza è uno dei costrutti maggiormente approfonditi durante il periodo della pandemia, per la sua capacità di riferirsi alle modalità di reazione dell'individuo a situazioni negative e improvvise.

- *Ottimismo (Optimism)*: tratto di personalità o tendenza che consente al soggetto di aspettarsi dal futuro eventi positivi e favorevoli rispetto a quelli negativi, adottando una visione positiva della realtà in generale, con conseguente fiducia. Una persona ottimista, pertanto, crede nella probabilità che accadano eventi piacevoli a prescindere dall'azione personale.

Nata dagli studi sulla psicologia positiva e sui comportamenti positivi organizzativi, la ricerca sul capitale psicologico e sugli esiti ad esso correlati evidenzia come quest'ultimo sia in grado di essere un potente predittore di risultati ottimali sul lavoro, come soddisfazione, prestazioni più efficienti, comportamenti di cittadinanza organizzativa (Shahnawaz & Jafri, 2009; Çetin, 2011). All'interno del modello Job Demands-Job Resources, inoltre, il capitale psicologico è annoverato nelle risorse personali (Xanthopoulou et al., 2007). Proprio in virtù di queste assunzioni, questo studio, che tenta di estendere il modello JD-R nel contesto accademico, intende verificare l'esistenza di una relazione positiva tra capitale psicologico, rilevato nelle sottodimensioni della resilienza e dell'ottimismo, e raggiungimento degli obiettivi accademici.

Le soft skills come modalità di gestione del cambiamento

Il termine *soft skills* risulta ampiamente adoperato al giorno d'oggi: con tale etichetta si designano, in generale, le competenze trasversali, come, tra le altre, quelle comunicative, di orientamento al risultato, di decision making o di problem solving (La Marca & Gülbay, 2018). Caratterizzate da una struttura multidimensionale, tali competenze risultano direttamente associate anche a processi di migliore occupabilità (valore dell'impiego individuale sul mercato del lavoro), di crescita personale e sociale dell'individuo (Remedios, 2012).

In funzione di queste constatazioni, recentemente le università si sono dimostrate concordi nel favorire percorsi atti allo sviluppo delle competenze trasversali come parte essenziale di una formazione completa (Almeida & Morais, 2023). Soprattutto grazie ai numerosi risultati di indagini riguardanti la realtà sociale e pedagogica, lo sviluppo delle *soft skills* rappresenta un processo centrale nella formazione all'interno degli istituti di istruzione superiore, a causa della stretta associazione con l'adattamento personale e sociale e della spiccata utilità all'interno dei contesti lavorativi (Arat, 2014).

L'ottica applicativa alla base del ruolo delle *soft skills* getta le basi per fornire agli studenti capacità di interazione e cooperazione e sviluppo del pensiero critico. In tal senso, la necessità di creare un bagaglio di competenze trasversali richiede adeguamenti curricolari e professionali, con il fine di formare professionisti con le essenziali conoscenze dell'«essere» e «fare». Questa importante innovazione produce un focus notevole sulla mera considerazione del termine

«università», cioè la concreta osservazione di individui all'interno delle comunità educative che modella, plasma e crea non solo professionisti ma anche leader, cittadini responsabili e capaci di accrescere il loro pensiero critico.

L'emergente proposta e la promozione delle soft skills o competenze trasversali nel contesto universitario determinano un beneficio sotto due punti di vista, quindi bidirezionale: lo studente trae profitto nell'area professionale, ove attua una vera e propria preparazione ai contesti occupazionali e non solo; dall'altro fronte, la comunità «riceve» classi di esperti e professionisti in grado di sviluppare ed elargire all'interno del contesto sociale le molteplici abilità apprese (Uskova & Fominykh, 2022). L'investimento relativo alle competenze trasversali risulta quindi sincero e privo di perdita, e i giovani laureati devono essere resi consapevoli del loro senso di responsabilità individuale, assumendo un ruolo proattivo al fine di ampliare l'occupabilità (Melin & Correll, 2022).

Le ipotesi di ricerca

In virtù della cornice teorica e del contesto precedentemente descritto, lo studio in questione intende esplorare, sulla base del modello teorico JD-R applicato al contesto accademico e sulla psicologia positiva (Gable & Haidt, 2005), tre distinte ipotesi di ricerca:

H1: il capitale psicologico ha una relazione positiva nel favorire il raggiungimento degli obiettivi accademici degli studenti universitari, considerato un esito del processo motivazionale secondo il modello Job Demands-Job Resources.

H2: il capitale psicologico ha una relazione positiva con le competenze trasversali degli studenti universitari.

H3: le competenze trasversali hanno una relazione positiva nel favorire il conseguimento di traguardi accademici degli studenti universitari, esito del processo motivazionale secondo il modello Job Demands-Job Resources.

Metodo

Partecipanti

Le analisi sono state svolte su 457 studenti iscritti a diversi corsi di laurea, che hanno compilato un questionario online composto da differenti domande nel periodo tra Maggio e Aprile 2022. In termini descrittivi, circa il 71% dei partecipanti era di genere femminile, il 29% di genere maschile e lo 0.2% non binario. L'età media dei soggetti era di 23,1 anni, con una deviazione standard pari a 6.08. L'età minima degli studenti partecipanti era di 19 anni, mentre l'età

massima di 61. La maggioranza dei partecipanti allo studio affermava di essere in corso (93.7%), mentre solo il 6.3% dichiarava di essere fuori corso di un numero di anni compreso tra 1 (62.1%) e 6 (3.4%) e una media di 2. Infine, la media dei voti degli esami sostenuti dai partecipanti alla ricerca era di 25.2.

Strumenti

Le variabili oggetto di studio sono state misurate tramite un questionario quantitativo. In particolare, i costrutti sono, rispettivamente:

- *Capitale psicologico*: 8 item da Mazzetti et al. (2018) (4 per resilienza e 4 per ottimismo), con alfa di Cronbach pari a 0.89 e omega di McDonald pari a 0.90. Esempio di item è: *Sono bravo/a a reagire quando incontro degli ostacoli (ad esempio, quando non supero un esame)*, con opzioni di risposta su scala Likert: 1 = Totalmente in disaccordo, 2 = Parzialmente in disaccordo, 3 = Né d'accordo né in disaccordo, 4 = Parzialmente d'accordo, 5 = Totalmente d'accordo.
- *Soft skills*, costruito che racchiude 18 item da Spencer & Spencer (1995), con alfa di Cronbach e omega di McDonald pari a 0.93. Esempio di item: *Fiducia in sé (convincione di poter assolvere un compito, di assumere decisioni o di convincere gli altri in qualunque situazione, anche critica, o di reagire costruttivamente agli insuccessi)*, con opzioni di risposta su scala Likert: 1 = Per niente posseduta; 2 = Appena posseduta; 3 = Poco posseduta; 4 = Abbastanza posseduta; 5 = Molto posseduta; 6 = Completamente posseduta. Le competenze trasversali misurate sono, rispettivamente: orientamento al risultato, attenzione all'ordine, alla qualità e all'accuratezza, spirito di iniziativa, ricerca delle informazioni, sensibilità interpersonale, persuasività e influenza, costruzione di relazioni, sviluppo degli altri, attitudine al comando: assertività e uso del potere formale, lavoro di gruppo e cooperazione, leadership del gruppo, pensiero analitico, pensiero concettuale, capacità di trasferire e adattare le competenze tecniche, professionali e manageriali possedute alle diverse situazioni, autocontrollo, fiducia in sé, flessibilità, impegno.
- *Raggiungimento degli obiettivi accademici*, un item elaborato ad hoc, ovvero: *Secondo te, esprimendolo attraverso una percentuale, in quale misura sei riuscito a raggiungere gli obiettivi che ti eri assegnato durante l'ultimo anno riguardo alle attività accademiche (ad esempio esami, tirocinio, ecc.)*. La risposta è codificata in percentuale da 0 a 100%.

Procedura

Prima di procedere alla compilazione, i partecipanti della ricerca hanno espresso il loro consenso allo studio, essendo stati precedentemente informati

sullo scopo e sul trattamento dei dati. Le analisi sono state effettuate trattando i dati in forma aggregata tramite il software Jamovi (Jamovi project, 2021), senza quindi alcuna possibilità di poter risalire al singolo individuo. Le procedure hanno rispettato l’anonimità delle risposte, garantendo la privacy.

Analisi dei dati

Per procedere all’esplorazione delle ipotesi di ricerca, sono state effettuate prima analisi di correlazione tra le variabili, sistematizzate tramite score sintetici basati sulla media dei singoli item che concorrono a determinare un costrutto. Per valutare l’affidabilità degli stessi, è stata inoltre eseguita un’analisi di coerenza interna tramite alfa di Cronbach e omega di McDonald. Infine è stato elaborato un modello di mediazione, in cui la relazione tra due variabili, una predittrice (X, in questo caso capitale psicologico) e una esito (Y, raggiungimento obiettivi accademici), è stata misurata con l’inserimento di una variabile interveniente, o mediatrice (M, soft skills).

Risultati

La Tabella 1 evidenzia i valori delle correlazioni tra le variabili sintetiche identificate. Le correlazioni, in particolare, appaiono tutte positive e significative a un livello minore di 0.001, come evidente nella Figura 2: nello specifico, pertanto, all’aumentare del capitale psicologico, nei partecipanti intervistati nello studio, aumenta sia il possesso delle soft skills ($r_1 = 0.48, p < 0.001$) che la capacità di raggiungere gli obiettivi accademici prefissati ($r_2 = 0.24, p < 0.001$). Allo stesso modo, alla maggiore padronanza delle soft skills aumenta anche la probabilità di raggiungere i risultati accademici ($r_3 = 0.29, p < 0.001$).

Tabella 1

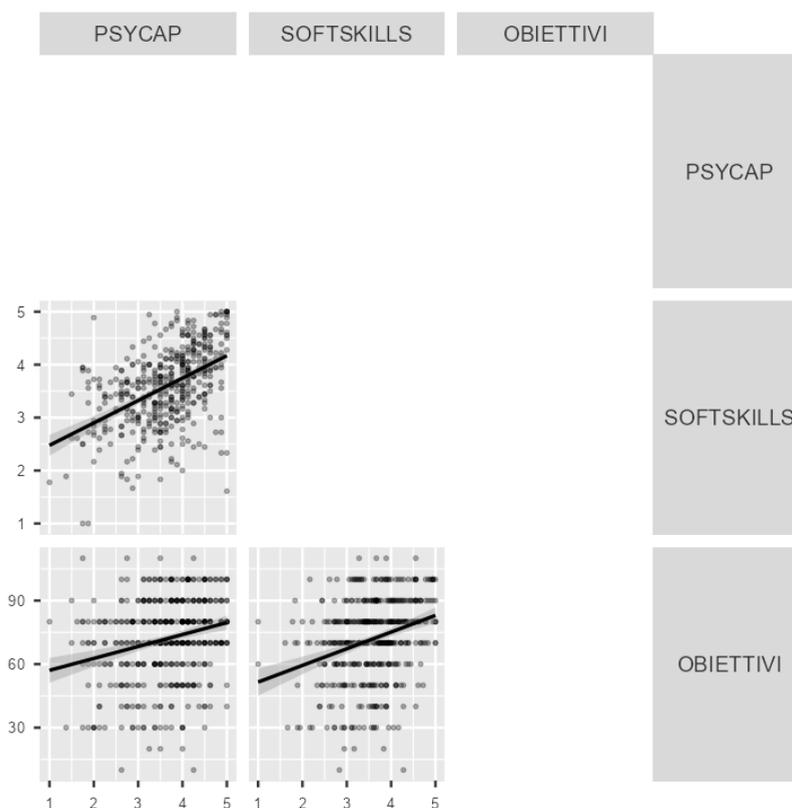
Matrice di correlazione

	Capitale psicologico	Soft Skills	Raggiungimento obiettivi accademici
Capitale psicologico	Valore di r	—	
	p -value	—	
	N	—	
Soft Skills	Valore di r	0.483***	—
	p -value	<0.001	—
	N	457	—

	Capitale psicologico		Soft Skills	Raggiungimento obiettivi accademici
Raggiungimento obiettivi accademici	Valore di r	0.239***	0.292***	—
	p -value	< 0.001	< 0.001	—
	N	457	457	—

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Figura 2

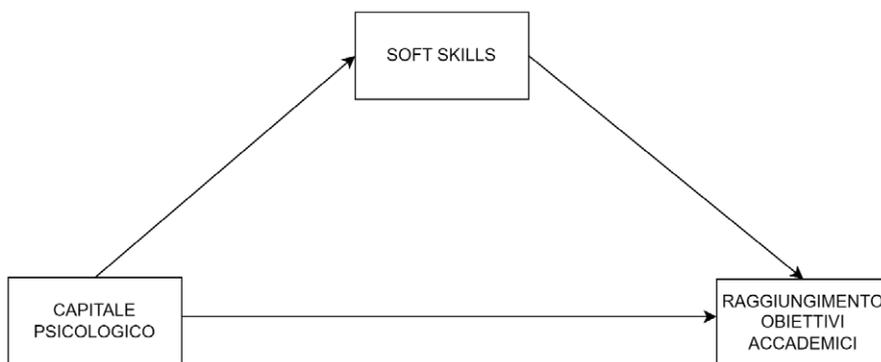


Correlazioni tra variabili di interesse. Legenda: PSYCAP = Capitale Psicologico, SOFT SKILLS = Soft Skills, OBIETTIVI = Raggiungimento obiettivi accademici.

Il modello di mediazione proposto, basato sulla cornice teorica del Job Demands-Job Resources Theory, ha quindi considerato come predittore il capitale psicologico, nelle sue sottodimensioni della resilienza e dell'ottimismo, come variabile

esito il raggiungimento degli obiettivi accademici, e come mediatore il ruolo delle soft skills in questa relazione. Il modello esplorato è rappresentato nella Figura 3.

Figura 3



Il modello di mediazione ipotizzato.

I risultati (Tabella 2) evidenziano come il capitale psicologico abbia un ruolo importante, positivo e significativo nel raggiungimento degli obiettivi accademici degli studenti intervistati ($\beta_1 = 0.13$, $p\text{-value} < 0.05$). In particolare, più uno studente si ritiene resiliente e ottimista, più è incline a considerare conseguiti i propri traguardi.

Tabella 2

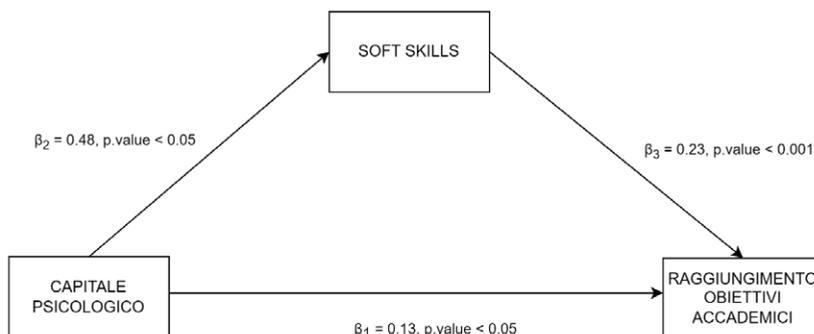
Coefficienti standardizzati e relative significatività

Effetto	Relazioni	Coefficiente standardizzato	p value
Indiretto	PSYCAP \Rightarrow SOFT SKILLS \Rightarrow OBIETTIVI	0.11	<0.001
Componenti	PSYCAP \Rightarrow SOFT SKILLS	0.48	<0.001
	SOFT SKILLS \Rightarrow OBIETTIVI	0.23	<0.001
Diretto	PSYCAP \Rightarrow OBIETTIVI	0.13	0.014
Totale	PSYCAP \Rightarrow OBIETTIVI	0.24	<0.001

In termini di modello di mediazione, analizzando le singole relazioni, i risultati indicano come il capitale psicologico aumenti la percezione di possedere le competenze trasversali ($\beta_2 = 0.48$, $p\text{-value} < 0.001$). Allo stesso modo, le competenze trasversali risultano essere un potente strumento capace di implementare il raggiungimento degli obiettivi accademici ($\beta_3 = 0.13$, $p\text{-value} < 0.001$) degli studenti. Tutte le relazioni, quindi, sono positive e significative. La mediazione, pertanto,

risulta essere parziale (Gallucci & Leone, 2012), in quanto sia l'effetto indiretto ($\beta_{\text{IND}} = 0.11$, $p\text{-value} < 0,001$) che quello totale ($\beta_{\text{TOT}} = 0.24$, $p\text{-value} < 0.001$) sono significativi. Nello specifico, l'effetto mediato della variabile soft skills rappresenta il 45.8% dell'effetto complessivo, quindi una parte non banale dell'effetto può essere spiegata dall'effetto interveniente del mediatore (Figura 4).

Figura 4



Il modello di mediazione completo di coefficienti e significatività.

Discussione

Il presente studio ha avuto l'obiettivo, da un lato, di confermare la validità delle relazioni teoriche del modello Job Demands-Job Resources anche al contesto accademico, accodandosi ad altri studi già effettuati in questo ambito, e dall'altro di verificare il ruolo delle soft skills, competenze trasversali utilizzabili in vari ambiti della vita dell'individuo, nella relazione tra una risorsa personale e un esito connesso al processo motivazionale.

Per quanto riguarda il primo aspetto, le relazioni statistiche emerse, sia in termini di polarità che in termini di significatività, hanno consentito di verificare che effettivamente il modello Job Demands-Job Resources è adatto anche a spiegare la genesi di comportamenti connessi a processi motivazionali pure in ambito di studenti universitari. In particolare, la connessione tra risorse personali (come il capitale psicologico) ed esiti positivi (raggiungimento degli obiettivi accademici) risponde alle ipotesi teoriche secondo cui tra una risorsa e un processo motivazionale vi sia una correlazione positiva. Gli studi di riferimento sul tema evidenziano una correlazione positiva tra capitale psicologico e una varietà di atteggiamenti, comportamenti e risultati organizzativi sul lavoro (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Il presente lavoro, in linea con ciò, ha rilevato che il capitale psicologico ha un effetto sul raggiungimento degli obiettivi intesi come esito del processo mo-

tivazionale che comporta dei risvolti positivi in termini di impegno e coinvolgimento nelle attività accademiche. In altre parole, le persone che si percepiscono resilienti e ottimiste tendono ad avere aspettative positive per il raggiungimento degli obiettivi e possono affrontare con successo le difficoltà, sperimentando così alti livelli di fiducia (Nambudiri, Shaik, & Ghulyani, 2020). È probabile che le emozioni positive moltiplichino l'impegno in percorsi volti al perseguimento dei propri obiettivi (Fredrickson, 2001), come quelli volti allo sviluppo di competenze trasversali.

In effetti, l'inserimento delle soft skills all'interno di questa relazione e l'influenza positiva che emerge aprono spunti di riflessione estremamente rilevanti in termini anche di implicazioni pratiche future.

Nello specifico, in merito alla seconda ipotesi formulata alla base di questo studio, si sottolinea come lo sviluppo delle soft skills sia un importante predittore verso il raggiungimento di risultati accademici. Le competenze trasversali, infatti, rappresentano quel bagaglio di conoscenze, abilità e qualità che vengono adottate nelle differenti esperienze personali e professionali, e che progressivamente vengono arricchite grazie alle varie esperienze fatte. Trattandosi di abilità cognitive, emotive e relazionali di base, tali competenze permettono alle persone di operare con preparazione sul piano individuale e sociale e di scegliere un comportamento positivo e adattivo per far fronte efficacemente alle sfide della vita quotidiana. Queste competenze, trasversali ai vari contesti di vita, rappresentano evidentemente risorse preziose che hanno un elevato impatto sulla prestazione e sui risultati che si ottengono, nella vita così come nel lavoro.

Considerando il contesto accademico come un'organizzazione costituita da diversi *stakeholders*, in cui gli studenti giocano un ruolo fondamentale, l'agire sulle soft skills può indirettamente essere un modo di migliorare il benessere e la qualità della vita, influenzando in modo significativo anche la performance. Il miglioramento di queste dimensioni e, più in generale la valorizzazione dei processi individuali attraverso cui si può agire sul mondo esterno, può determinare un concreto salto di qualità nell'efficienza dell'intero sistema.

La crescente attenzione verso il ruolo che rivestono le competenze trasversali per il successo accademico e personale degli studenti, unita al tema della qualità e occupabilità dei laureati, pone al centro del dibattito pubblico la necessità da parte delle istituzioni formative di ripensare e rinnovare le azioni di orientamento e le strategie volte alla promozione di risorse sostenibili (come life e soft skills) tra gli studenti universitari. Pertanto, i risultati ottenuti in questo studio consentono di aprire una luce su quei processi di valorizzazione e/o promozione del ruolo delle soft skills, facendo inoltre attenzione ai percorsi volti allo sviluppo di queste in accademia. Investire sullo sviluppo delle soft skills in università può rappresentare punto di svolta importante per il raggiungimento dei propri obiettivi accademici.

Lo studio, per quanto connotato da originalità, presenta alcuni limiti che non possono essere tralasciati ai fini di una corretta generalizzazione. In primo luogo, la ricerca si fonda su una matrice *cross-sectional*, con un'indagine effettuata in un solo momento. Ulteriori ricerche potrebbero confermare o meno i risultati attraverso successive indagini longitudinali. Anche la numerosità dei partecipanti mina la solidità di quanto individuato dai risultati: studi futuri potrebbero aumentare la dimensione campionaria e la rappresentatività dei soggetti, anche provando a rendere più eterogenee le caratteristiche socio-demografiche. L'utilizzo di misure a singolo item, come per il raggiungimento degli obiettivi accademici, rende inoltre incerta la completezza del costrutto indagato, sicuramente più complesso e strutturato. In questo senso, studi futuri potrebbero utilizzare misure più integrali che tengano conto delle differenti sfaccettature di tale variabile. Infine, la natura self-report dei dati rende necessaria la riflessione sull'autovalutazione delle misure: ulteriori studi potrebbero utilizzare rilevazioni più oggettive.

Nonostante ciò, i risultati ottenuti dallo studio offrono spunti di riflessione per le implicazioni pratiche e applicative della ricerca. Come affermano recenti studi, il capitale psicologico non è da intendersi come caratteristica innata o tratto stabile: esso, infatti, può cambiare nel tempo anche grazie a specifici training formativi (Avey et al., 2010). Gli interventi di potenziamento del capitale psicologico, così come quelli per potenziare le soft and life skills, si sono dimostrati particolarmente efficaci per aumentare la positività e il benessere.

Alla luce di queste considerazioni, i progetti e gli interventi capaci di favorire una crescita della persona, all'interno dei contesti accademici, in generale, possono avere effetti positivi ad ampio spettro come migliorare l'occupabilità potenziale, il successo scolastico e il benessere personale degli studenti e delle studentesse. Le Università e le agenzie formative nonché i decisori politici potrebbero prendere in considerazione questi esiti al fine di strutturare, all'interno delle loro organizzazioni, spazi e servizi di career counseling dedicati alla promozione di risorse personali come il capitale psicologico e le soft and life skills, considerando il loro impatto positivo sugli esiti accademici. In effetti, tali interventi possono rappresentare un efficace supporto nella gestione della propria carriera, dato che quest'ultima può essere considerata come un'azione diretta a un obiettivo (Young & Valach, 2004). La definizione dei propri obiettivi, siano essi formativi e lavorativi, la pianificazione di strategie e la messa in atto di comportamenti tesi a raggiungerli sono azioni importanti che possono essere implementate nei vari contesti formativi.

Bibliografia

Almeida, F., & Morais, J. (2023). Strategies for Developing Soft Skills Among Higher Engineering

Courses. *Journal of Education*, 203(1), 103112. DOI: <https://doi.org/10.1177/00220574211016417>.

- Arat, M. (2014). Acquiring soft skills at university. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 4(3), 46-51.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0016998>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bandura, A., & Hall, P. (2018). Albert bandura and social learning theory. *Learning theories for early years practice*. London: Sage.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. DOI: [10.1037/1089-2680.9.2.103](https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103).
- Gallucci, M., & Leone, L. (2012). *Modelli statistici per le scienze sociali*. Milano: Pearson.
- Ghislieri, C., Sanseverino, D., Dolce, V., Spagnoli, P., Manuti, A., Ingusci, E., & Addabbo, T. (2023). Emotional Exhaustion and Engagement in Higher Education Students during a Crisis, Lessons Learned from COVID-19 Experience in Italian Universities. *Social Sciences*, 12(2), 109. 1-17. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci12020109>.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY, Guilford Publications.
- Ingusci, E., Signore, F., Pasca, P., Catalano, A., De Masi, S., Gioia, G. M., ... & Cortese, C. G. (2020). Boosting human and social capital in the university: The role of seeking challenges on academic performance. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 68(287). DOI: [10.26387/bpa.287.3](https://doi.org/10.26387/bpa.287.3).
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2022). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 1-25. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11135-022-01364-2>.
- Young, R. A., & Valach, L. (2004). The construction of career through goal-directed action. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 499-514. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.012>.
- Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailley, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Research*, 291, 113216. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113216>.
- La Marca, A., & Gülbay, E. (2018). *Didattica Universitaria e sviluppo delle soft skills*. Lecce: Pensa Multi Media.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.165>.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>.
- Mazzetti, G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Petruzzello, G. (2018). Psychometric examination

- of the Psychological Capital (PsyCap) and the Career Decision-Making Process (CDMP) scales. *BPA-Applied Psychology Bulletin (Bollettino di Psicologia Applicata)*, 66(281). DOI: 10.26387/bpa.281.5.
- Melin, J. L., & Correll, S. J. (2022). Preventing soft skill decay among early-career women in STEM during COVID-19: Evidence from a longitudinal intervention. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(32), e2123105119. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.2123105119>.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M. L., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2020). Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale. *Sustainability*, 12(15), 5911. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12155911>.
- Nambudiri, R., Shaik, R., & Ghulyani, S. (2020). Student personality and academic achievement: mediating role of psychological capital (PsyCap). *International Journal of Educational Management*. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJEM-12-2018-0385>.
- Remedios, R. (2012). The role of soft skills in employability. *International Journal of Management Research and Reviews*, 2(7), 1285.
- Sancho-Cantus, D., Cubero-Plazas, L., Botella Navas, M., Castellano-Rioja, E., & Cañabate Ros, M. (2023). Importance of Soft Skills in Health Sciences Students and Their Repercussion after the COVID-19 Epidemic: Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6), 4901. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20064901>.
- Shahnawaz, M. G., & Jafri, M. D. (2009). Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 78-84.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1995). *Competenza nel lavoro. Modelli per una performance superiore* (Vol. 2). Milano: FrancoAngeli.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>.
- Sulla, F., Aquino, A., & Rollo, D. (2022). University students' online learning during COVID-19: The role of grit in academic performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 825047. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.825047>.
- Jamovi Project. (2021). Jamovi (Version 1.6) [Computer software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org> (accessed May 29, 2023).
- Tims, M., & Akkermans, J. (2020). Job and career crafting to fulfill individual career pathways. *Career pathways-School to retirement and beyond*, 165-190. DOI: 10.1093/oso/9780190907785.003.0010.
- Uskova, B. A., & Fominykh, M. V. (2022). The methods of forming soft skills of university students: theoretical and practical aspects. *Vestnik of Samara State Technical University Psychological and Pedagogical Sciences*, 19(1), 77-92. DOI: <https://doi.org/10.17673/vsgtu-pps.2022.1.6>.
- Valente, E., Chiesa, R., Mazzetti, G., Salsone, R., & Guglielmi, D. (2020). Quali fattori influenzano la scelta? Il percorso almageo come supporto alla pianificazione della scelta della scuola secondaria di secondo grado [What factors influence the choice of school? The «almageo» programme as guidance support in the choice of upper secondary school]. *Counseling: Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 13(3), 44-60.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.