

Resilienza e adattabilità come fattori di protezione per il senso della vita dei giovani

Effetti di mediazione della resilienza e della Career Adaptability sul senso della vita in un'indagine con un gruppo di giovani lavoratori-studenti

Giuseppe Crea¹

Sommario

Nel mondo occupazionale contemporaneo, le persone sono impegnate sempre più in scelte di carriera che servono a far fronte ai cambiamenti delle condizioni di lavoro. In questo scenario, la prospettiva di una vita piena di senso e la capacità di adattamento sono a rischio. Obiettivo di questo lavoro è quello di esplorare la relazione tra la *Career Adaptability* e il *senso della vita*, prendendo in considerazione il ruolo della resilienza in un gruppo di 469 studenti-lavoratori. Ai partecipanti (67,3% donne, età media = 41,90; DS = 12,54) sono stati somministrati il *Questionario sull'Adattabilità Professionale (QAP)*, il *Brief Resilience Scale (BRS)* e il *Purpose in Life Scale (PILS)* sul senso della vita. I dati mostrano che la resilienza media parzialmente la relazione tra l'adattabilità alla carriera e il senso della vita. Inoltre i risultati confermano che l'adattabilità è una risorsa educabile attraverso la capacità di resilienza dell'individuo. Infine gli aspetti motivazionali dati da una vita significativa mediano l'effetto sulla capacità trasformativa della persona grazie alla sua flessibilità lungo le traiettorie di vita della sua esistenza.

Parole chiave

Adattabilità alla carriera, Senso della vita, Resilienza, Benessere lavorativo.

¹ Università Pontificia Salesiana, Roma.

Resilience and adaptability as protective factors for the meaning of life of young people

Mediating effects of resilience and Career Adaptability on the meaning of life in a group of young working-students

Giuseppe Crea¹

Abstract

In the contemporary world of work, people are increasingly engaged in career choices that serve to cope with changes in working conditions. In this scenario, the prospect of a life full of meaning and the ability to adapt are at risk. The aim of this study is to explore the relationship between Career Adaptability and the meaning of life, taking into account the role of resilience in a group of 469 working-students. The participants (67.3% women, mean age = 41.90; SD = 12.54) completed the *Questionnaire on Career Adaptability (QAP)*, the *Brief Resilience Scale (BRS)* and the *Purpose in Life Scale (PILS)* on the meaning of life. The data show that resilience partially mediates the relationship between career adaptability and life meaning. Furthermore, the results confirm that adaptability is a resource that can be educated through resilience. Finally, the motivational aspects given by a meaningful life mediate the effect on the capacity of the person to be flexible along the life trajectories of his existence.

Keywords

Career Adaptability, Meaning in Live, Resilience, Work Well-being.

¹ Pontifical Salesian University, Rome.

Introduzione

Nel corso del suo sviluppo l'orientamento ha ampliato il modo di interpretare il bisogno di prospettiva che le persone indicano nella richiesta di supporto alle scelte importanti della loro vita. Il paradigma del *Life Design* (Savickas et al., 2009) è tra i modelli più rispondenti a tale prospettiva e si sviluppa prendendo spunto dalla consapevolezza che le problematiche del mondo del lavoro sono connesse con una visione del sistema occupazionale sempre più globalizzato e in continua evoluzione.

Questa concezione si riflette sul modo di interpretare il processo di costruzione dell'identità, non più riferibile unicamente all'età cronologica del soggetto, ma ascrivibile a un programma di vita che abbraccia l'intera esistenza. Tale impostazione contribuisce alla realizzazione di una nuova identità che non appartiene più a una concezione statica di sé, ma è una storia costruita a posteriori, una modalità che mette in primo piano «il modo in cui le persone pensano a se stesse in relazione ai ruoli sociali» (Savickas, 2012, p. 14).

Ciò riguarda in modo particolare i giovani che concludono il proprio percorso scolastico e si affacciano al mondo del lavoro, un mondo che è in crisi e per il quale è necessario mettere in atto delle strategie di adattamento per fare fronte alle difficoltà reali che incontrano (Di Fabio, 2014).

Il carattere prospettico del paradigma della costruzione della vita (*Life Design*) richiede alle nuove generazioni la capacità di elaborare e gestire le loro scelte nei diversi passaggi della loro vita all'interno di un progetto di vita più ampio (Savickas et al., 2009). Le singole risposte adattive finalizzate ad assolvere ai compiti evolutivi trovano soluzioni soddisfacenti alle diverse transizioni nella misura in cui sono integrate nella realizzazione di obiettivi personali che diano senso alla loro esistenza (Pellerey, 2020). Infatti, ogni individuo ha uno scopo più ampio in cui collocare la costruzione della propria identità professionale e cioè la continua costruzione della propria vita nei diversi ambiti in cui si viene a trovare.

Questa continuità del processo di crescita permette di collegare la formazione scolastica con l'inserimento nel mondo del lavoro, passando attraverso le diverse transizioni che segnano l'evoluzione di una prospettiva lavorativa che dia senso alla propria esistenza e permetta una piena realizzazione di sé.

Tale «agentività» implica un lavoro riflessivo con cui il soggetto delinea una propria identità soggettiva attraverso la narrazione di eventi futuri, con cui si impegna a elaborare un progetto di vita in continua costruzione, che gli consente di dare significato alla propria vita (Di Fabio, 2014; Guichard, 2005; Savickas, 2012).

Tutto questo comporta scelte concrete che i giovani compiono, attraverso le diverse esperienze realizzate nei vari contesti con cui entrano a contatto. «La vita professionale delle persone si costruisce nel momento in cui gli individui compiono delle scelte che esprimono i loro concetti di sé. Questi però sono anche

frutto delle esperienze maturate negli ambienti in cui si è vissuto» (Savickas et al., 2010, pp. 6-7).

Tale visione di costruzione progressiva diventa particolarmente operativa nei tanti momenti di passaggio, dove è indispensabile sviluppare e rafforzare le risorse necessarie per superare i compiti di sviluppo, e per gestire le transizioni lavorative e di carriera, in modo da fare fronte ai problemi personali e di carriera e trarre soddisfazione dalle proprie esperienze (Rossier, 2015; Savickas, 2011).

Da un lato, questo approccio sottolinea l'importanza delle risorse essenziali per aiutare i giovani a coinvolgersi nel progettare il loro futuro professionale. Dall'altro, sottolinea la necessità di identificare le risorse essenziali che li aiutino a adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro, agli esiti delle trasformazioni economiche e politiche e ai repentini sviluppi tecnologici e scientifici (Masdonati & Fournier, 2015; Savickas et al., 2009). È in questi momenti che le risorse psicologiche, quali l'adattabilità e in particolare la resilienza, permettono di ri-orientarsi verso una visione unitaria della crescita, dove le difficoltà sono inserite lungo il continuo sviluppo che caratterizza l'intera esistenza della persona.

Adattabilità e resilienza come risorse essenziale per la crescita dei giovani

Nel quadro dei processi di crescita dell'individuo viene considerata come prioritaria la capacità dell'individuo di passare da una prospettiva all'altra, come pure la tolleranza del cambiamento e la flessibilità nella soluzione di problemi. Tali competenze di adattamento e di flessibilità alle diverse situazioni di passaggio evocano un sano realismo ma anche una visione prospettica di sé e del proprio agire, una «prospettiva di significato» che dia senso alla propria esistenza (Pellerey, 2020).

La prospettiva del *Life Design*, definibile come un modello attento al contesto in cui la persona è inserita e ai molteplici ruoli che essa ricopre (Nota & Santilli, 2014), richiede ai giovani l'uso di risorse psicologiche positive nonché una flessibilità e una adattabilità di carriera attenta per affrontare l'incertezza, le avversità e il cambiamento nei diversi passaggi che caratterizza l'intera esistenza (Nota & Rossier, 2015; Santilli et al., 2020). In particolare, viene loro chiesto di essere flessibili per poter cogliere opportunità nuove e imprevedute, ma anche resilienti per imparare a regolare il loro comportamento professionale e fare fronte ai fattori avversi (Hobfoll, 1989).

Career adaptability

La *career adaptability* è una risorsa che permette di affrontare in modo adeguato compiti evolutivi per prepararsi al ruolo lavorativo, ma anche di adattarsi

alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative (Nota et al., 2014).

Si tratta di una competenza che permette ai giovani di raggiungere i propri obiettivi tramite la messa in atto di strategie e comportamenti adattivi (Di Maggio et al., 2020) che caratterizzano l'intero processo di sviluppo (Hartung et al., 2008); un'abilità particolarmente utile nei periodi di passaggio come le transizioni di ruolo e nei compiti professionali che i giovani devono affrontare nel loro adattamento e nella loro crescita professionale (Soresi & Nota, 2020).

Essa, infatti, influenza il livello di impiegabilità della persona, incidendo sulle capacità di affrontare il passaggio dalla formazione universitaria al primo impiego, o da un periodo di disoccupazione a una futura nuova occupazione (Ginevra et al., 2018).

Tutto questo lascia intendere l'importanza che ha nei processi educativi delle giovani generazioni la capacità di adattarsi e di trovare supporto per sviluppare traiettorie di vita positive per affrontare condizioni di disagio collegate alle diverse transizioni (Santilli et al., 2020).

La resilienza

La resilienza si riferisce alla capacità di adattamento positivo da parte di un individuo, quando si trova a vivere delle condizioni di avversità o di rischi significativi, che ne minacciano la funzione, la vitalità o lo sviluppo. Essa sostiene la conformità e riduce gli effetti negativi di eventi di vita problematici permettendo all'individuo uno sviluppo positivo (Lerner, 2006; Patton, 2017; Ungar et al., 2013).

Può essere considerata come una forza personale che può contribuire al funzionamento positivo e allo sviluppo ottimale e prevenire emozioni, pensieri e comportamenti negativi, ripristinando l'equilibrio funzionale, e talvolta trasformando il successo in un nuovo stato funzionale stabile (De Filippo, 2007).

Ma è soprattutto quando ci sono rapidi cambiamenti imprevedibili che la resilienza può essere una risorsa importante che può aiutare a perseguire lo sviluppo professionale e a raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Molti studi hanno dimostrato l'esistenza di una relazione positiva tra resilienza e *career adaptability* (Duarte et al., 2017), così come essa risulta positivamente correlata alla soddisfazione di vita, al benessere e al senso della vita in particolare tra gli studenti universitari (Bajaj & Pande, 2016; Miranda & Cruz, 2022).

In altri termini, essa svolge un ruolo centrale nel percorso di crescita prospettica della propria vita (Santilli et al., 2020), poiché facilita quei cambiamenti che possono contribuire a migliorare la prospettiva verso obiettivi che rafforzano l'identità e il senso della vita (Di Fabio, 2014; Wehmeyer, 2015).

Benessere inteso come vita piena di significato

Il concetto di benessere è stato spesso associato con un positivo atteggiamento verso se stessi ma anche verso un senso da dare alla propria vita (Ryan & Deci, 2017; Ryff, 1989).

Tale orientamento permette di riscoprire il significato della propria esistenza soprattutto nei momenti di difficoltà (Frankl, 2005), trovando così una ragione per andare avanti esplorando il significato delle esperienze di vita (Auhagen, 2000).

Il costrutto del senso della vita ha ricevuto una crescente attenzione e legittimazione nell'ambito della ricerca scientifica, grazie al suo collegamento con quegli approcci che promuovono le potenzialità e le risorse dell'individuo (Csikszentmihalyi, 1990, 1993; Ryan & Deci, 2000).

In particolare, quando la capacità di adattamento e di fronteggiamento resiliente sono stati associati a una prospettiva di senso che facilita la crescita e lo sviluppo della carriera (Skorikov, 2007; Wong & Wong, 2012), contribuendo così a conseguire obiettivi che diano senso alla loro vita (Lips-Wiersma, 2002; Santilli et al., 2014; Schultze & Miller, 2004).

Obiettivo generale e ipotesi del presente studio

Sulla base di quanto descritto fin qui, il presente studio intende esplorare il rapporto tra adattabilità alla carriera, resilienza e senso della vita in un campione di giovani italiano. Nello specifico si ipotizza che:

- H1: l'adattabilità alla carriera predice positivamente il senso della vita (Gori et al., 2022; Schultze & Miller, 2004).
- H2: l'adattabilità professionale predice positivamente la resilienza (Ginevra et al., 2018; Santilli et al., 2020).
- H3: la resilienza predice positivamente il senso della vita (Wong & Wong, 2012).
- H4: infine si ipotizza un ruolo di mediatore della resilienza nella relazione tra adattabilità alla carriera e senso della vita (Bajaj & Pande, 2016; Santilli et al., 2020).

Metodo

Partecipanti alla ricerca e procedura di somministrazione

In questo studio è stato utilizzato il modello di indagine correlazionale perché le relazioni tra resilienza, adattabilità alla carriera e senso nella vita sono state esaminate utilizzando il *structural equal modeling*. La ricerca è stata approvata

dal Comitato Etico della Pontificia Università Salesiana (FSE N479/31 maggio 2022) di Roma.

I partecipanti sono stati contattati attraverso il metodo non probabilistico del campionamento a valanga (Goodman, 1961), attraverso il quale sono stati reperiti 469 soggetti di età compresa tra i 19 e i 29 anni con una media di 22.14 anni (SD = 2.52), di cui 255 erano femmine (54.4%) e 214 maschi (45.6%).

Ciascun partecipante ha risposto ai questionari self-report dopo essere stato informato sull'obiettivo generale della ricerca e avere fornito elettronicamente il consenso informato. La partecipazione è stata volontaria e la riservatezza è stata assicurata.

A ogni partecipante sono state chieste anche informazioni sul proprio livello di scolarizzazione. La maggior parte del campione ha conseguito un diploma di scuola media superiore (75.5%), mentre una piccola porzione ha conseguito un diploma di scuola media inferiore (1.5%). Invece il 23% ha ottenuto un diploma o una laurea universitaria.

Strumenti utilizzati

Il *Career Adapt-Abilities Scale* di Savickas e Porfeli (2012) è un questionario di 24 item, con modalità di risposta su scala Likert su 6 gradini che vanno da 1 = Poco Forte a 5 = Molto Forte. Esempi di item sono: «Sono consapevole delle scelte formative e professionali che devo compiere», «Mi lascio incuriosire da nuove opportunità».

Il test è basato su quattro dimensioni fondamentali dell'adattabilità umana: l'apertura alla progettazione del proprio futuro (*Concern*); la capacità di controllo delle proprie decisioni (*Control*); la curiosità ed esplorazione del mondo esterno (*Curiosity*); la fiducia nella propria capacità di affrontare i problemi (*Confidence*). È anche possibile considerare il punteggio totale derivante dalle quattro dimensioni.

Anche l'adattamento italiano del questionario (*Questionario sull'Adattabilità Professionale*, QAP, Soresi et al., 2012) conferma la struttura a quattro dimensioni come nella versione originaria, così come la possibilità di indicare nel punteggio totale l'adattabilità globale del soggetto (Soresi et al., 2012, p. 706).

Per quanto riguarda le caratteristiche psicometriche è emerso che lo strumento ha una buona attendibilità, con valori alpha che vanno da .80 per Preoccupazione, .74 per Controllo, .77 per Curiosità, .85 per Fiducia e .91 per il punteggio totale.

Il *Purpose in Life Scale* (PILS) è uno strumento monofattoriale che misura la presenza del vuoto esistenziale o, in senso opposto, il grado di consapevolezza del significato e dello scopo nella propria vita, secondo i principi della logoterapia di Viktor Frankl (2005). Esempi di item sono: «La mia esistenza personale è

piena di senso», «Sento che la mia vita ha un senso». È stato ampiamente usato per indicare i diversi livelli per una vita piena di senso, in particolare tra i giovani (Robbins & Francis, 2000, 2005).

Lo strumento ha mostrato un'attendibilità molto buona, con un'alpha di .90, indicando in questo modo l'omogeneità del costrutto misurato e la coerenza degli item ad esso riferiti. La buona affidabilità è stata confermata anche nell'adattamento italiano, con un alpha di Cronbach di .92 (Crea, 2016).

Il *Brief Resilience Scale* (BRS) ha una struttura monofattoriale e si ispira a un concetto di resilienza come capacità di fronteggiamento e di recupero dallo stress dopo un evento traumatico. È uno strumento che si compone di 6 item, a cui si risponde con una scala Likert a 5 gradini, utilizzando la seguente scala: 1 = fortemente in disaccordo, 2 = in disaccordo, 3 = neutrale, 4 = d'accordo, 5 = pienamente d'accordo. Nei quattro campioni esaminati, gli autori hanno riportato un'alpha di Cronbach che varia tra .80 e .91 (Smith et al., 2008). Un esempio di item è «Ho difficoltà a superare gli eventi stressanti». La recente validazione della versione italiana della *Brief Resilience Scale* (BRS) ha confermato le buone proprietà psicometriche dello strumento (Colombo, 2022).

Analisi dei dati

Prima di analizzare le ipotesi di ricerca dello studio è stata verificata l'attendibilità dei costrutti di riferimento attraverso l'alpha di Cronbach. Inoltre è stata eseguita l'analisi di correlazione tra le variabili per valutare il grado di associazione e l'intensità tra le stesse. In particolare, per verificare la validità di criterio, sono state esaminate, mediante il coefficiente r di Pearson, le correlazioni del *Questionario sull'Adattabilità Professionale* con la BRS e il PILS.

Per confermare la struttura dimensionale della scala di adattabilità di carriera è stata eseguita un'analisi fattoriale confermativa con il metodo di stima della massima verosimiglianza.

Successivamente le ipotesi di ricerca sono state esplorate mediante il modello di mediazione statistica, all'interno del quale è possibile verificare una relazione di regressione tra una variabile indipendente X e una dipendente Y , misurando allo stesso tempo se e come tale relazione varia con l'inserimento di una terza variabile interveniente, chiamata mediatore.

Nel nostro studio, la finalità è stata quella di esplorare la relazione tra l'adattabilità di carriera (X , variabile indipendente) e il senso della vita (Y , variabile dipendente), verificando se tale relazione causale si modifica con l'inserimento nel modello della resilienza, ovvero il mediatore. Tutte le analisi sono state effettuate con PROCESS.

Di conseguenza, l'obiettivo della ricerca è stato quello di esplorare la relazione tra risorse personali come capacità di adattamento e di flessibilità, la ricerca di

un senso per la propria vita e il ruolo della resilienza in questa relazione. In altri termini, lo scopo del lavoro è stato di verificare se la resilienza può avere un ruolo di mediazione per una vita piena di senso. La validità e la generalizzabilità dei risultati sono state proposte mediante ricampionamento bootstrap degli individui iniziali pari a $n = 5000$.

Risultati

La Tabella 1 riporta i valori dell'alpha di Cronbach, i punteggi medi, le deviazioni standard e la correlazione tra le scale. Tutte le scale hanno riportato valori di alpha di Cronbach compresi tra .83 e .89.

Tabella 1

Descrittive e correlazioni

Dimensioni	Alfa	Media	Asim	Curt	D.S.	CAAS	PILS	BRS
Adattabilità (CAAS)	.89	91.68	.02	-.03	10.86	-		
Purpose in Life Scale (PILS)	.83	47.66	-.58	-.19	7.37	.38**	-	
Brief Resilience Scale (BRS)	.89	18.35	-.21	-.40	5.10	.16**	.29**	-

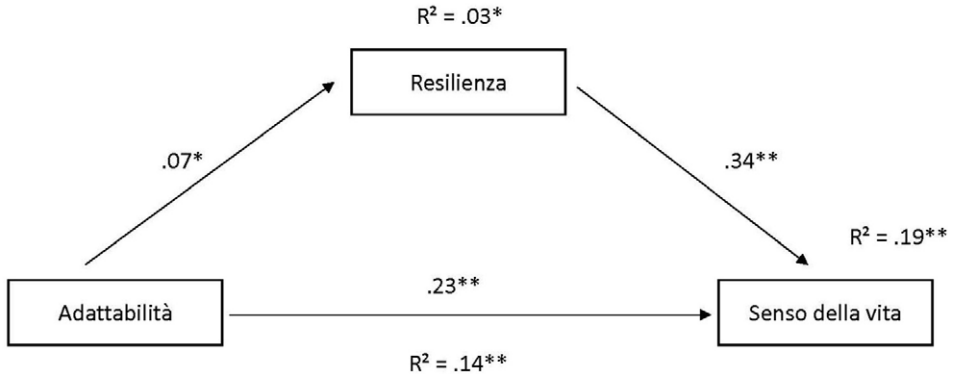
Per verificare la struttura fattoriale della *Career Adapt-Abilities Scale*, si è proceduto a un'analisi fattoriale di tipo confermativo. Gli indici di *Goodness of Fit* considerati comprendono l'indice chi-quadrato (χ^2 / df), l'indice comparativo di adattamento (Comparative Fit Index, CFI), il Tucker-Lewis Index (TLI) e il Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA).

Il buon adattamento del modello è stato indicato da valori soglia di $\chi^2 / df \leq 3$ (accettabile), CFI $\geq .90$ (buono), TLI $> .90$ (buono), RMSEA e SRMR $\leq .08$ (accettabile) (Kline, 2011).

Processi di mediazione

È stato condotto il modello di mediazione per esaminare le relazioni dirette e indirette tra le variabili prese in considerazione. In relazione al modello testato, in cui si stima l'effetto diretto dell'Adattabilità di Carriera sul Senso della vita, sono emerse le associazioni tra le variabili di seguito indicate. Il modello è rappresentato nella Figura 1.

Fig. 1



Soluzione standardizzata del modello.

Le componenti dell'effetto indiretto, cioè la relazione tra Adattabilità di carriera e Resilienza, e tra Resilienza e Senso della vita, risultano di segno positivo e statisticamente significative. Così come l'effetto diretto tra Adattabilità di carriera e Senso della vita risulta significativo.

Considerando nello specifico le relazioni tra le variabili, i risultati dell'analisi della mediazione hanno rivelato in primo luogo che l'Adattabilità di carriera predice la Resilienza ($\beta = .07, p < .01$), così come la Resilienza predice il Senso della vita ($\beta = .34, p < .001$), rappresentando il 3% della varianza nella Resilienza intesa come capacità di perseguire e raggiungere i propri obiettivi e per il 19% della varianza nel Senso della vita come prospettiva che dia senso al proprio coinvolgimento lavorativo. Inoltre, l'Adattabilità di carriera ha anche un effetto predittivo diretto e significativo sul Senso della vita ($\beta = .23, p < .001$). Infine, tutte le variabili insieme rappresentano il 14% della varianza nel Senso della vita (Tabella 2).

Tabella 2

Coefficienti del modello di mediazione ipotizzato

Modelli	β	SE	95% IC	
			CI Inferiore	CI Superiore
Effetto diretto				
Adattabilità di carriera → Senso della vita	.23	.03	.17	.28
Adattabilità di carriera → Resilienza	.07	.02	.03	.12
Resilienza → Senso della vita	.34	.06	.22	.46

(Continua)

(Continua)

Effetto indiretto				
Adattabilità di carriera → Resilienza → Senso della vita	.03	.01	.01	.05

Note. β = effetto standardizzato; SE: Standard error; IC: Intervallo di confidenza

Questi dati confermano che sia l'Adattabilità, intesa come una risorsa per fronteggiare i cambiamenti del mondo del lavoro, che la Resilienza, concepita come caratteristica dell'individuo, influenzano la prospettiva di una vita significativa e piena di senso.

Inoltre gli effetti indiretti dell'Adattabilità di carriera sul Senso della vita, attraverso la variabile di mediazione della Resilienza, sono risultati significativi.

Discussione

L'intento di questa ricerca era di capire meglio l'impatto che l'adattamento alla carriera ha sulla prospettiva di una vita piena di senso, in un gruppo di giovani lavoratori. I risultati dimostrano che l'adattabilità alla carriera influenza e rafforza il senso della vita dei soggetti presi in esame. Questo supporta l'ipotesi 1, indicando che la capacità di adattamento per affrontare i compiti di sviluppo della carriera può contribuire ad aumentare il senso della vita. Tali risultati sono in linea con studi precedenti da cui emerge che l'adattabilità professionale predice positivamente la soddisfazione della vita e il benessere soggettivo (Hirschi, 2009). In altri termini quanti si preparano positivamente ai loro ruoli futuri, guardando alla loro carriera con maggiore flessibilità, sono anche capaci di esplorare se stessi e il mondo esterno, credono di poter affrontare ostacoli e transizioni e percepiscono la propria vita piena di senso e con più soddisfazione (Gori et al., 2022; Schultze & Miller, 2004).

Inoltre in questo studio è stato riscontrato che l'adattabilità alla carriera predice positivamente la resilienza, a supporto dell'ipotesi 2. Ciò è in linea con studi precedenti che evidenziano tale nesso positivo tra l'adattabilità alla carriera e la resilienza (Ginevra et al, 2018; Xu et al., 2020). Sarebbe a dire che l'adattabilità della carriera come competenza individuale può essere associata a quelle risorse personali che permettono di affrontare meglio le transizioni della vita (Santilli et al., 2020; Yalçın et al., 2022).

Anche l'ipotesi 3 è confermata, in quanto dai risultati ottenuti la resilienza predice positivamente una prospettiva di vita piena di significato. In linea con la letteratura (Hu et al., 2015; Karaman et al., 2020; Mak et al., 2011; Wong & Wong, 2012), le risorse che facilitano la capacità di fronteggiamento delle difficoltà nei momenti di transizione incrementano la soddisfazione della vita.

Infine da questo studio si evince che l'adattabilità alla carriera predice indirettamente il senso della vita attraverso la resilienza, confermando così l'ipotesi 4. Ciò evidenzia che la resilienza è una risorsa personale flessibile e adattabile alle condizioni di incertezza e instabilità che i giovani affrontano nel passaggio dal periodo universitario a quello lavorativo. Inoltre l'adattabilità professionale può rafforzare le risorse personali e contribuire al benessere (Rossier, 2015). Infatti i risultati ottenuti confermano che la resilienza ha un ruolo di mediazione nella relazione tra adattabilità professionale e soddisfazione di vita (Bajaj & Pande, 2016). Inoltre l'adattabilità può influenzare positivamente quelle risorse personali che aiutano i giovani ad affrontare le condizioni difficili del loro ingresso nel mondo del lavoro (Santilli et al., 2020).

I limiti riscontrati in questo lavoro sono soprattutto relativi a due aspetti. Anzitutto rispetto alle variabili considerate: la ricerca futura potrebbe prendere in considerazione anche altre variabili psicologiche positive, come pure altre dimensioni meno soggettive della qualità della vita. Inoltre, la ricerca è centrata su strumenti di misurazione unicamente self-report in uno studio di tipo cross-sectional. Se da una parte ciò permette di analizzare i dati in uno specifico momento, dall'altra limita la possibilità di ottenere informazioni lungo lo sviluppo temporale (Maxwell & Cole, 2007). Sarebbe utile confrontare i risultati ottenuti dal modello mediazionale con aspetti narrativi provenienti dall'esperienza di vita di quanti affrontano situazioni di passaggio.

Bibliografia

- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59(1), 34-48. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.59.1.34>
- Bajaj, B. & Pande, N. (2016). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 93, 63-67. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.005>
- Colombo, F. (2022). Validazione della versione italiana della Brief Resilience Scale (BRS), XVIII Congresso AIAMC, *Ritorno al futuro: dal comportamentismo al cognitivismo e ritorno*, Napoli.
- Crea, G. (2016). The psychometric properties of the Italian translation of the Purpose in Life Scale (PILS) in Italy among a sample of Italian adults. *Mental Health, Religion & Culture*, 19(8), 858-867. <https://doi.org/10.1080/13674676.2016.1277988>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper Publishers.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). *The evolving self: A psychology for the third millennium*, Harper Publishers.
- De Filippo, A. (2007). *Stress e Resilienza Vincere sul Lavoro*. Psiconline.
- Di Fabio, A. (2014). The new purposeful identity awareness for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. In A. Di Fabio, & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). Nova Science Publishers.

- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2020). The role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments, Higher Education. *Frontiers in Psychology, 11*, 1-5. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>
- Duarte, M. E., da Silva, J. T., & Paixão, M. P. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience in Managing Transitions. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 241-261). Springer.
- Frankl, V. (2005). *Logoterapia e analisi esistenziale*. Morcelliana.
- Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (2018). Breadth of vocational interests: The role of career adaptability and future orientation. *The Career Development Quarterly, 66*(3), 233-245. <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics, 32*(1), 148-170. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Gori, A., Topino, E., Svicher, A., & Di Fabio, A. (2022). Towards meaning in life: A path analysis exploring the mediation of career adaptability in the associations of self-esteem with presence of meaning and search for meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(19), 11901. <https://doi.org/10.3390/ijerph191911901>
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*(2), 111-124. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-8789-y>
- Hartung, P. J., Porfeli, F. W., & Vodracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly, 57*(1), 63-74. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/J.jvb.2009.01.002>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences, 76*, 18-27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.11.039>
- Karaman, M. A., Vela, J. C., & Garcia, C. (2020). Do hope and meaning of life mediate resilience and life satisfaction among Latinx students?. *British Journal of Guidance & Counselling, 48*(5), 685-696. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1760206>
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the Social Sciences. Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Lerner, R. M. (2006). Resilience as an attribute of the developmental system. *Annals of the New York Academy of Science, 1094*, 40-51. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.005>
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual «meaning-making» on career behavior. *Journal of Management Development, 21*(7), 497-520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>
- Mak, W. W. S., Ng, I. S. W., & Wong, C. C. Y. (2011). Resilience: Enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of Counseling Psychology, 58*(4), 610-617. <https://doi.org/10.1037/a0025195>
- Masdonati, J., & Fournier, G. (2015). Life design, young adults, and the school-to-work transition. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 117-133). Hogrefe.
- Maxwell, S. E., & Cole, D. A. (2007). Bias in Cross-Sectional Analyses of Longitudinal Mediation. *Psychological Methods, 12*(1), 23-44. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>

- Miranda, J. O., & Cruz, R. N. C. (2022). Resilience mediates the relationship between optimism and wellbeing among Filipino university students. *Current Psychology*, *41*, 3185-3194. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00806-0>
- Nota, L., Cristina Ginevra, M., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In M. Coetzee (Ed.), *MPSycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development* (pp. 247-263). Springer International Publishing.
- Nota, L., & Rossier, J. (Eds.). (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Hogrefe.
- Nota, L., & Santilli, S. (2014). La ricerca attiva del lavoro: definizione, modelli teorici e approcci esplicativi. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, *14*(2-3), 15-26.
- Patton, W. (2017). Career Adaptability, Employability and Resilience for Children in the Early School Years. In K. Maree (Ed.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 207-223). Springer.
- Pellerey, M. (Ed.). (2020). *Progetto di ricerca-intervento sul ruolo del portfolio digitale. Strumento di Formazione Professionale iniziale e continua dei docenti del secondo ciclo del sistema istruttivo e formativo, in particolare della IeFP*. CNOS-FAP.
- Robbins, M., & Francis, L. J. (2000). Religion, personality and well-being: the relationship between Church attendance and Purpose in Life. *Journal of Research on Christian Education*, *9*(2), 223-238. <https://doi.org/10.1080/10656210009484908>
- Robbins, M., & Francis, L. J. (2005). Purpose in Life and Prayer Among Catholic and Protestant Adolescents in Northern Ireland. *Journal of Research on Christian Education*, *14*(1), 73-93. <https://doi.org/10.1080/10656210509484981>
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota, & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Hogrefe.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publishing
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*, *68*(3), 194-207. doi:10.1002/cdq.12231
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(1), 67-74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Guichard, J., & van Vianen, A. (2010). Life Design: un paradigma per la costruzione della vita professionale del XXI secolo. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, *11*(1), 3-18.
- Savickas, M. L. (2011). The Transition from School to Work: A Developmental Perspective. *The Career Development Quarterly*, *47*(4), 326-336. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x>
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, *90*(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van

- Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schultze, G., & Miller, C. (2004). The search for meaning and career development. *Career Development International*, 9(2), 142-152. doi:10.1108/13620430410526184
- Skorikov, V. (2007). Continuing in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8-24. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.007>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Toley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'Orientamento e la progettazione professionale. Per un futuro inclusivo e sostenibile*, il Mulino.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Ungar, M., Ghazinoor, M., & Richter, J. (2013). Annual research review: What is resilience with the social ecology of human development. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54(4), 348-366. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12025>
- Wehmeyer, M. L. (2015). Framing the future of self-determination. *Remedial and Special Education*, 36(1), 20-23. <https://doi.org/10.1177/0741932514551281>
- Wong, P. T. P., & Wong, L. (2012). A meaning-centered approach to building youth resilience. In P. T. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed.) (pp. 585-617). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 112(2), 104893. doi: 10.1016/j.childyouth.2020.104893
- Yalçın, S.B., Çarkıt, E., & Koçakoğlu, M. G. (2022). Mediating Role of Resilience between Career Adaptability and Life Satisfaction. *Journal of Teacher Education and Lifelong Learning*, 4(2), 99-109. doi:10.51535/tell.1159130