

Questo primo numero del 2021 continua nella sua *mission* di potenziare la diffusione della versione online della rivista, aumentandone sempre più la fruibilità grazie alle possibilità offerte dall'*open access* che favoriscono l'accessibilità da parte dei lettori in ogni parte del mondo. La rivista continua a offrire preziosi stimoli grazie ai contributi degli articoli invitati, agli studi originali e attuali presentati nelle ricerche, agli strumenti presentati per un loro uso anche nel contesto italiano. Si sottolinea il valore e la rilevanza della rivista da sempre finalizzata a creare e mantenere circoli virtuosi, generando scambi e interazioni tra studiosi e professionisti nell'ambito del counseling a livello sia nazionale che internazionale. Questo numero ne è un'ulteriore testimonianza. Sono molteplici le opportunità che la rivista propone in questa direzione non solo in termini di articoli, ma anche di rubriche, interviste e recensioni di volumi nazionali e internazionali.

La sezione degli articoli invitati comprende due contributi.

Il primo articolo di Di Fabio e Giorgi presenta un contributo relativo alla psicologia del coaching. Dopo aver delineato la complessità della definizione di *coaching psychology* con i differenti approcci teorici della psicologia che hanno dato sostanziali apporti alla psicologia del coaching sia a livello di principi teorici che di intervento, viene presentata la prospettiva della *Positive coaching psychology* con la necessità di definire i concetti fondanti per la psicologia del coaching fino a introdurre una direzione innovativa per la coaching psychology aprendo future prospettive nella cornice della prevenzione, in particolare focalizzando sulla prevenzione primaria e sulle *strength-based prevention perspectives*.

Il secondo articolo invitato di De Angelis, di Fabbio, Grassilli, Garau e Mazza presenta l'esperienza del Gruppo Promozione Benessere e Contrasto al Disagio Lavorativo dell'AUSL di Bologna. Si tratta di un gruppo nato con l'obiettivo di mettere a punto e applicare misure per la promozione del benessere organizzativo e la riduzione del *distress*, utilizzando una metodologia che integra il *demands-resources model* e i principi dell'empowerment.

Vengono descritti gli interventi erogati per il supporto emotivo e alla leadership, per la gestione dei conflitti nei gruppi di lavoro, per il miglioramento del clima organizzativo. Vengono tracciate prospettive future soprattutto in termini di valutazione dell'efficacia.

La sezione successiva Studi e ricerche si apre con il contributo di Crea e Cavallaro rivolto a analizzare la relazione tra le dimensioni della prospettiva temporale e il loro rapporto con le strategie di apprendimento e l'impatto che i processi temporali hanno rispetto alle dimensioni motivazionali e alle competenze strategiche. I risultati mostrano che un apprendimento che consideri il potenziamento delle strategie cognitive, affettive e motivazionali, può offrire un contributo nella riduzione della disaffezione allo studio, tenendo conto delle differenze individuali rispetto al fattore tempo. La concezione del tempo è particolarmente importante in riferimento agli adolescenti, in una fase della crescita nella quale è necessario potenziare la consapevolezza delle risorse disponibili per un adattamento costruttivo.

Il contributo successivo di Palazzeschi, Gori, Arcioni, Gazzaniga e Di Fabio si pone l'obiettivo di esaminare le relazioni tra resilienza e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. I risultati mostrano che la resilienza aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *self-perceived employability*, aprendo future prospettive di ricerca e intervento. Potenziare la resilienza degli individui potrebbe consentire loro di disporre di risorse psicologiche fondamentali per affrontare la complessità del mondo del lavoro odierno promuovendo la loro *employability* in una prospettiva preventiva.

Nell'articolo di Santisi, Magnano, Zammitti e Zarbo viene presentato un training di potenziamento di risorse per la costruzione del percorso professionale nel XXI secolo. Si tratta di risorse quali adattabilità professionale, ottimismo e speranza, essenziali per la *career construction* nella complessità del mondo del lavoro attuale. La verifica dell'efficacia del training è stata effettuata su studenti di età compresa tra i 13 e i 17 anni con un disegno pre e post-

intervento e l'utilizzo di gruppo di controllo. I risultati hanno mostrato un incremento nel gruppo sperimentale rispetto al gruppo di controllo di risorse come *concern*, curiosità e responsabilità in relazione al proprio futuro professionale.

Il quarto contributo di questa sezione di Signore, Ingusci, Pasca, De Carlo, Madaro, Molino e Cortese affronta il tema dell'utilizzo delle nuove tecnologie al lavoro durante la pandemia Covid-19 in relazione a una forma di stress (denominata tecnostress) indotta dall'impiego eccessivo e disfunzionale di nuove tecnologie informatiche e telematiche come, ad esempio, sta avvenendo nell'ambito dello *smart working*. In particolare, il presente lavoro si propone di esaminare la relazione tra capitale psicologico e rischio di sviluppare tecnostress, considerando il possibile ruolo di mediazione della soddisfazione della comunicazione dei lavoratori nei confronti di colleghi, superiori e subordinati. I risultati hanno mostrato che la soddisfazione della comunicazione media totalmente la relazione tra capitale psicologico e tecnostress, suggerendo future prospettive di intervento in relazione al miglioramento della comunicazione nelle organizzazioni per promuovere il benessere dei lavoratori.

La sezione Strumenti è composta da un articolo. Il contributo di Di Fabio presenta la versione italiana della *Perceived Fit Scale* (PFS) che ha consentito di superare la tradizionale distinzione tra *person-organization fit* e *person-job fit* definita soltanto in termini di *demands-abilities fit*, considerando la terza dimensione di *needs-supplies fit*. Le persone, infatti, entrano in un'organizzazione e vi rimangono anche sulla base di ciò che ottengono per il loro lavoro, sottolineando la rilevanza della percezione di *needs-supplies fit* da parte dei lavoratori. I risultati dello studio sulle proprietà psicometriche della versione italiana della *Perceived Fit Scale* (PFS) hanno confermato una struttura a tre dimensioni in linea con la versione originale della scala con buona attendibilità e validità concorrente, e segnalato come la scala possa essere applicata anche nel contesto italiano.

La rivista è fin dalla sua origine rivolta a offrire nuovi stimoli e occasioni di approfondimento e di

riflessione, contribuendo a strutturare nuove prospettive di ricerca e di intervento in vari ambiti del counseling da un lato, dall'altro a promuovere un fruttuoso interscambio tra mondo scientifico e mondo professionale per una reale e produttiva collaborazione, che consenta di accedere alla costruzione di significati pieni e condivisi. I contributi di questo numero si collocano in questa cornice di riferimento, offrendo risorse e strumenti, contemporaneamente contribuendo anche al rafforzamento di una prospettiva *evidence-based*. Con il proseguire della pandemia Covid-19, la nostra rivista rinnova l'invito a considerarla come uno spazio di riflessione sul counseling nella complessità dello scenario attuale. È vivamente incoraggiata la sottomissione di articoli scientifici ancorati nella pratica delle esperienze nei diversi contesti di ricerca e applicazione in relazione al counseling.

*Annamaria Di Fabio, Mario Fulcheri, Guido Sarchielli*