
Strumenti innovativi per l'orientamento e il career counseling nell'ambito del modello *Positive Self and Relational Management*

Annamaria Di Fabio¹ e Federico Venceslai²

Sommario

Il presente contributo è ancorato al modello *Positive Self and Relational Management* (PS&RM) che si focalizza sullo sviluppo delle risorse, del potenziale e dei talenti individuali in una prospettiva lifespan, sottolineando la dialettica positiva del sé nelle relazioni. In questa cornice vengono delineate le caratteristiche degli interventi di orientamento e *career counseling* nel XXI secolo. Viene inoltre introdotta la prospettiva *quali+quanti* per la verifica dell'efficacia degli interventi di orientamento e *career counseling* e vengono presentati strumenti innovativi sia qualitativi sia quantitativi per la verifica dell'efficacia degli interventi. Si sottolinea l'importanza del potenziamento delle risorse degli individui in una prospettiva di prevenzione primaria e *strength-based prevention perspectives* per rispondere in maniera efficace e adattiva alle sfide del mondo del lavoro attuale.

Parole chiave

Positive Self and Relational Management (PS&RM), strumenti innovativi, orientamento e *career counseling*, efficacia degli interventi, prevenzione primaria, *strength-based prevention perspectives*.

¹ Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

² International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

Innovative instruments for guidance and career counseling within the *Positive Self and Relational Management* model

Annamaria Di Fabio¹ and Federico Venceslai²

Abstract

This contribution is anchored to the *Positive Self and Relational Management* (PS&RM) model, which focuses on the development of resources and potential and individual talents in a lifespan perspective, underlining the positive dialectic of self in relationships. Within this framework, the characteristics of guidance and career counseling interventions in the twenty-first century are outlined. Furthermore, the *quali+quant*i perspective is introduced in order to verify the effectiveness of guidance and career counseling interventions, and both qualitative and quantitative innovative tools for verifying the effectiveness of interventions are presented. The importance of enhancing individual resources in a primary prevention perspective and in strength-based prevention perspectives, in order to respond effectively and adaptively to the challenges of the current world of work, is underlined.

Keywords

Positive Self and Relational Management (PS&RM), innovative tools, guidance and career counselling, intervention effectiveness; primary prevention, strength-based prevention perspectives.

¹ Director of the International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» and International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

² International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» and International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

Introduzione

Il mondo del lavoro nel XXI secolo presenta molteplici complessità, essendo caratterizzato da insicurezza, instabilità e continuo cambiamento (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Nel XX secolo i lavoratori sviluppavano i propri percorsi professionali all'interno di realtà organizzative stabili mentre nel XXI le traiettorie professionali appaiono sempre più imprevedibili e i lavoratori sono chiamati non solo a prendere decisioni in merito alla propria carriera ma a confrontarsi con le transizioni molto più frequentemente che in passato (Savickas, 2011). In questo scenario gli individui hanno la responsabilità di costruire in prima persona le proprie vite sia professionali che personali (Di Fabio, 2014d; Guichard, 2013). Il contesto attuale appare sempre più liquido e difficilmente predicibile (Bauman, 2000) e per questo non è più plausibile parlare di *career development* ma piuttosto di *career management* (Di Fabio & Bernaud, 2018; Savickas, 2011): nel *career management* si rivela essenziale non tanto il saper scegliere ma il saper diventare. Emerge la stretta interrelazione tra attività lavorative e aspetti della vita personale (Guichard, 2009), e dunque tra *career management* (Savickas, 2011) e *life management* (Guichard, 2013). L'obiettivo per i professionisti dell'orientamento e del *career counseling* è quello di aiutare le persone a costruire le proprie vite attraverso il lavoro e le relazioni (Blustein, 2011; Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Blustein, 2016; Richardson, 2012), ritenuti i principali contesti sociali per l'individuo. Il lavoro è considerato come un atto intrinsecamente relazionale (Blustein, 2011) nel quale ogni decisione, esperienza e interazione con il mondo del lavoro viene compresa, influenzata e modellata dalle relazioni. Dunque, anche il *career project* e il *life project* rappresentano atti intrinsecamente relazionali (Di Fabio, 2014d). In questo quadro si colloca il modello *Positive Self and Relational Management* (PS&RM, Di Fabio & Kenny, 2016) che mette in evidenza il valore delle risorse individuali, personali e relazionali, in chiave *lifelong* (Blustein, 2011; Di Fabio & Kenny, 2016).

Il modello *Positive Self and Relational Management* (PS&RM)

Il modello PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016) si colloca in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015; 2016; Hage et al., 2007) e *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2019a) in quanto si focalizza sullo «sviluppo delle risorse, del potenziale e dei talenti degli individui in una prospettiva *lifespan* e nella dialettica positiva del sé nelle relazioni» (Di Fabio & Kenny, 2016, p. 3). Ciò consente di fare un successivo passaggio verso il *career and life management through self and relational management* (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Kenny, 2016) con particolare attenzione alla costruzione delle

forze individuali per affrontare in maniera adattiva i cambiamenti del mercato del lavoro odierno (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Di Fabio, Kenny, & Claudius, 2016; Di Fabio & Palazzeschi, 2012, 2015a; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b). Il modello sottolinea l'importanza delle risorse individuali (Di Fabio & Blustein, 2010; Di Fabio & Kenny, 2012a, 2015; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b, 2018, 2019a, 2019b) e delle risorse relazionali (Blustein, 2011; Di Fabio & Kenny, 2012b) ponendosi in linea con il *Positive Youth Development* (PYD) (Kenny, 2007; Lerner, 2002). Attinge alla *Inclusive Psychology of Working* (Blustein, 2006) e alla *Relational Theory of Working* (Blustein, 2011) e alle *Career Theories* per il XXI secolo come la *Career Construction Theory* (Savickas, 2005), la *Self-Construction* e la *Life Construction Theory* (Guichard, 2005, 2013), il *Life Meaning* (Bernaud, 2015), includendo *meta-reflection* e *reflexivity* e sottolineando l'importanza della consapevolezza e del *self-insight* (Di Fabio, 2014d; Guichard, 2009; 2013; Maree, 2013).

Il modello PS&RM comprende tre costrutti: *Positive Lifelong Life Management*, *Positive Lifelong Self-Management*, *Positive Lifelong Relational Management*.

Il primo costrutto *Positive Lifelong Life Management* include il benessere edonico e il benessere eudaimonico. Il benessere edonico è concettualizzato sia in termini di valutazione affettiva di presenza di emozioni positive e assenza di emozioni negative sia in termini di soddisfazione di vita legata al giudizio cognitivo globale riguardo la propria vita. La componente emotiva del benessere edonico viene rilevata attraverso il *Positive and Negative Affect Schedule* (PANAS; Watson, Clark, & Tellegen, 1988; versione italiana Terraciano, McCrae, & Costa, 2003) mentre la componente cognitiva viene rilevata con la *Satisfaction With Life Scale* (SWLS; Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; versione italiana Di Fabio & Gori, 2016b). Il benessere eudaimonico è relativo al funzionamento ottimale e alla *self-realization* (Ryan & Deci, 2001). Nel modello PS&RM si fa riferimento alla presenza di significato nella propria vita e all'autenticità del proprio sé. Il *life meaning* viene rilevato con *Meaningful Life Measure* (MLM; Morgan & Farsides, 2009; versione italiana Di Fabio, 2014c) mentre l'autenticità viene rilevata con l'*Authenticity Scale* (AS; Wood et al., 2008; versione italiana Di Fabio, 2014a).

Il secondo costrutto *Positive Lifelong Self-Management* include le risorse individuali che permettono di affrontare in maniera adattiva i cambiamenti e le transizioni nel lavoro e nella vita.

- L'*intrapreneurial self-capital* (ISC; Di Fabio, 2014b) come un *core* di risorse imprenditive per fronteggiare le sfide del XXI secolo creando soluzioni innovative, rilevato attraverso l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS; Di Fabio, 2014b).
- La *career adaptability*, che viene definita come l'abilità individuale di anticipare i cambiamenti e immaginare il proprio futuro in contesti in continuo cambiamento e include quattro dimensioni: *concern* (interesse per), *control*, *curiosity*, *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). La scala per rilevare questo costrutto è

la *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) nella versione italiana di Di Fabio (2016a).

- L'ultima risorsa è la *life project reflexivity* legata alla realizzazione di una progettualità professionale e di vita chiara e definita, all'autenticità di tale progettualità, vale a dire libera dai rischi legati a processi di acquiescenza (Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018). La scala per rilevare questa risorsa personale è la *Life Project Reflexivity Scale* (LPRS; Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018).

Il terzo costruito, *Positive Lifelong Relational Management*, comprende risorse per l'adattamento relazionale nei contesti lavorativi e di vita, focalizzandosi sulla *trait emotional intelligence* (Petrides & Furnham, 2001), il supporto sociale percepito (Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988) e il *positive relational management* (Di Fabio, 2016c). La *trait emotional intelligence* si riferisce all'auto-valutazione delle proprie competenze emotive e sociali (Petrides & Furnham, 2001) ed è valutata attraverso il *Trait Emotional Intelligence Questionnaire* (TEIQue; Petrides & Furnham, 2004; versione italiana Di Fabio, Saklofske, & Tremblay, 2016). Il supporto sociale percepito riguarda il sostegno percepito da parte della famiglia, degli amici e degli altri significativi e viene rilevato con la *Multidimensional Scale for Perceived Social Support* (MSPSS; Zimet, Dahlem, Zimet, & Farley, 1988; versione italiana Di Fabio & Palazzeschi, 2015b). Il *positive relational management* concerne la gestione positiva delle relazioni in termini di *respect*, *caring* e *connectdeness* espresse in tre forme (per gli altri, per se stessi, degli altri verso se stessi) (Di Fabio, 2016c). Viene valutato con la *Positive Relational Management Scale* (PRMS; Di Fabio, 2016c).

Il modello PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016) sottolinea sia il valore dello sviluppo delle forze degli individui in prospettiva *lifelong* sia l'importanza della dialettica del sé nelle relazioni con se stessi e con gli altri, per gestire in maniera ottimale la complessità odierna sul piano sia professionale che personale.

Interventi di orientamento e *career counseling* nel XXI secolo

Nel XXI secolo gli interventi di orientamento e *career counseling* si sono profondamente evoluti e si propongono di facilitare una riflessione profonda degli individui su se stessi per sviluppare un'identità stabile come bussola interna per affrontare le difficoltà e le transizioni del mondo postmoderno, adattandosi con successo a una realtà professionale e personale che risulta instabile e in continuo cambiamento (Di Fabio, 2014d; Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2005, 2011). La narrazione psicologica è utilizzata come pratica paradigmatica nel counseling narrativo (Savickas, 2011) e nell'interazione dialogica per supportare gli individui nell'affrontare le sfide della società fluida (Guichard, 2013). L'obiettivo

principale degli interventi narrativi psicologici è facilitare il riconoscimento di significati e scopi autentici di vita dei clienti (Di Fabio, 2014d; Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2005, 2011). L'incremento della consapevolezza di sé richiede uno spostamento di focus, con una concettualizzazione degli individui come storie invece che come tratti statici (Di Fabio, 2014d; Savickas, 2005). In questa cornice i *career counselor* sono chiamati ad aiutare i clienti ad attribuire un significato alle proprie vite professionali e personali attraverso la costruzione del proprio *storied self* (Savickas, 2005, 2011). All'interno di questa prospettiva narrativa, il *career counseling* per il XXI secolo si configura come un processo in cui i percorsi professionali e di vita si costruiscono attraverso la narrazione psicologica, e le storie rappresentano strumenti per costruire la propria identità (Reh fuss, 2009; Reh fuss & Di Fabio, 2012; Savickas, 2011).

Il riferimento teorico per gli interventi di orientamento e *career counseling* nel XXI secolo è dunque la tassonomia proposta da Guichard (2013) che distingue tra: *information intervention*, *guidance intervention*, *dialogue intervention*. Gli *information intervention* si propongono di rendere gli individui capaci e abili nel raccogliere informazioni significative e affidabili riguardo al mercato del lavoro. I *guidance intervention* sono centrati sull'incremento dell'*employability* del cliente, facilitando la costruzione di un concetto di Sé vocazionale adattabile. I *dialogue intervention* presentano come finalità, oltre al potenziamento dell'*employability*, quello di aiutare gli individui a costruire i propri autentici significati personali, facilitandoli nella costruzione delle proprie vite e della propria identità professionale.

Emerge l'importanza di rinforzare le abilità degli individui per progettare percorsi professionali di successo da un lato e dall'altro per gestire in maniera adattiva le proprie vite personali e lavorative, costruendo benessere, non semplicemente edonico (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985; Watson, Clark, & Tellegen, 1988), vale a dire nella sua componente affettiva caratterizzata dalla prevalenza di emozioni positive sulle emozioni negative e di una componente cognitiva di valutazione relativa alla soddisfazione di vita, ma anche e in particolare benessere eudaimonico (Waterman et al., 2010), basato sulla crescita personale per raggiungere il pieno funzionamento della persona in termini di *fulfillment*, *self-realization*, autenticità, *meaningfulness* a vantaggio sia di se stessi sia della comunità di appartenenza (Di Fabio, 2014d).

La verifica dell'efficacia degli interventi di orientamento e *career counseling* nel XXI secolo: la prospettiva *quali+quanti*

La crisi economica che caratterizza il XXI secolo ha evidenziato la necessità e l'importanza di riferirsi ai principi di *accountability* per offrire interventi di

orientamento e di *career counseling* efficaci, ancorati ai risultati delle ricerche scientifiche, senza disperdere le limitate risorse economiche disponibili (Whiston, 1996, 2001). *L'accountability* (Whiston, 2001) implica in particolare un'attenzione ai costi dei servizi, all'efficacia degli interventi e alle *best practices* supportate dalla ricerca.

Lo studio dell'efficacia degli interventi è un tema di ricerca tradizionale nell'ambito del *career counseling* (Di Fabio, Bernaud, & Kenny, 2013; Oliver e Spokane; 1988). Solitamente per la verifica dell'efficacia degli interventi di *career counseling* sono stati impiegati esclusivamente strumenti quantitativi ma gli attuali interventi psicologici *dialogue* sono intrinsecamente narrativi e per questo qualitativi. In letteratura è stata rilevata l'esistenza di questo tipo di *gap* e si è sottolineata da tempo la necessità di sviluppare nuovi strumenti qualitativi per misurare il cambiamento narrativo (Blustein, Kenna, Murphy, Devoy, & DeWine, 2005). Inoltre per aumentare la validità della valutazione dell'efficacia degli interventi, è stata introdotta recentemente una nuova prospettiva *quali+quanti* (Di Fabio & Maree, 2012, 2013), che combina le due differenti modalità di valutazione. Questa prospettiva sottolinea non solo il passaggio dai punteggi alle storie (McMahon & Patton, 2002) ma il successivo passaggio dai punteggi ai punteggi e alle storie (Di Fabio & Maree, 2013c) nella valutazione degli interventi di *career counseling*, basandosi su specifici strumenti qualitativi utilizzati insieme a nuovi e adeguati strumenti quantitativi. Tale approccio sottolinea l'importanza di una modalità quantitativa di valutazione, che permette l'ancoraggio a un punteggio numerico e la confrontabilità dei risultati (Maree, 2012), affiancata però imprescindibilmente da una modalità qualitativa di valutazione, che consente di evidenziare le sfumature individuali e soggettive del cambiamento in seguito agli interventi (Di Fabio & Maree, 2013; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012). Questo tipo di approccio prende in considerazione anche le criticità degli strumenti quantitativi tradizionali, che non sono in grado di misurare i cambiamenti qualitativi nelle narrazioni di Sé (Rehfuss & Di Fabio, 2012). Sono stati pertanto realizzati strumenti qualitativi appositamente predisposti, per identificare i cambiamenti nelle narrative dei clienti dopo gli interventi di orientamento e di *career counseling*. Il primo nuovo strumento disponibile in letteratura è stata la *Future Career Autobiography* (FCA; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012). Successivamente sulla base di questa prospettiva, per affinare e affrontare alcune criticità della FCA, come la mancanza di specificità (come ad esempio la capacità di distinguere solo ampi temi di cambiamento), si è resa necessaria la creazione di strumenti in grado di rilevare anche le sfumature dei cambiamenti psicologici nelle narrazioni dei clienti dopo gli interventi di orientamento e *career counseling* (Busacca & Rehfuss, 2016; Di Fabio, 2015, 2016b). Per questo motivo, sono stati sviluppati altri specifici strumenti narrativi: la *Innovative Life Adaptability Quality Assessment* (LAQuA; Di Fabio, 2015), il *Career Counseling*

Innovative Outcomes (CCIO; Di Fabio, 2016b), il *Qualitative SFIS Evaluation For Future* (QSEF; Di Fabio & McIlveen, 2018). La struttura di questi strumenti, che saranno descritti nel paragrafo successivo, comprende domande narrative con differenti focus, somministrate prima e dopo gli interventi e analizzate con uno specifico *coding system*.

Strumenti qualitativi per la verifica dell'efficacia degli interventi di orientamento e di *career counseling* nel XXI secolo nell'ambito del modello PS&RM

La *Future Career Autobiography* (FCA; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012) consiste in due domande volte a indagare la percezione del futuro professionale e personale dell'individuo. La FCA viene somministrata prima e dopo i *dialogue intervention* e consente di rilevare le motivazioni, i valori e le intenzioni personali e professionali in forma narrativa. Le narrative prodotte da ciascun partecipante, prima e dopo l'intervento, vengono messe a confronto e viene analizzata la presenza o l'assenza di cambiamento sulla base di otto temi di cambiamento identificati da Rehfuss (2009): 1) *General Fields and Desires to Specification and Exploration*, che indica un movimento da ambiti generali a temi specifici; 2) *General Interests to More Specification*, dove gli individui iniziano con una varietà di interessi generali e dopo l'intervento giungono a definire uno o più interessi specifici; 3) *Non-description to Specification*, dove le autobiografie iniziali iniziano con temi generali e dopo l'intervento si focalizzano su temi personali e professionali; 4) *Disregard to Direction*, dove gli individui appaiono inizialmente incapaci di completare la loro autobiografia futura mentre dopo l'intervento scrivono la loro autobiografia futura in modo completo e dettagliato; 5) *Vagueness to Focus*, dove la FCA dei partecipanti si sposta da un iniziale senso di incertezza e vaghezza in relazione alle loro vite personali o professionali a una direzione più chiara e focalizzata; 6) *Hindered to Hopeful*, che riflette un iniziale senso di paura e di indifferenza nei confronti della vita e del lavoro che viene sostituito dopo l'intervento da una maggiore specificità e speranza rispetto al proprio futuro personale e professionale; 7) *Fixation to Openness*, dove nella FCA iniziale gli individui si sono prematuramente preclusi una possibilità di vita personale o professionale e sono colti di sorpresa dall'incongruenza tra i loro obiettivi personali e professionali e le loro capacità mentre nella FCA successiva all'intervento cercano di rispondere a questo dilemma; 8) *Stagnation*, quando non appaiono cambiamenti nel confronto tra la FCA iniziale e la FCA dopo l'intervento.

La *Life Adaptability Quality Assessment* (LAQuA; Di Fabio, 2015) comprende dodici domande narrative che vengono somministrate prima e dopo i *dialogue intervention*. Le dodici domande indagano il significato che l'individuo attribuisce all'essere orientato verso il futuro, ad assumersi la responsabilità del proprio

futuro, a essere curioso verso il proprio futuro, ad avere fiducia nelle proprie capacità per costruire il proprio futuro.

L'analisi delle narrative prodotte dai partecipanti viene effettuata identificando ventiquattro descrittori qualitativi (Di Fabio, 2015) corrispondenti a ciascuno dei ventiquattro item del *Career Adaptability Inventory Form 2.0* (Savickas & Porfeli, 2012) e alle sue quattro dimensioni di *career adaptability* (*Concern, Control, Curiosity, Confidence*). Il *LAQuA Coding System* appositamente predisposto (Di Fabio, 2015) comprende cinque categorie di analisi qualitativa del cambiamento: I = *Increased reflexivity*; R = *Revised reflexivity*; O = *Open reflexivity*; E = *Enhanced reflexivity*; N = *No change*.

Il *Career Counseling Innovative Outcomes coding system* (CCIO; Di Fabio, 2016b) è composto da sette domande narrative che vengono somministrate prima e dopo i *dialogue intervention*. Le sette domande riguardano una riflessione sull'utilità dell'intervento, sulle risorse personali, sulle risorse esterne, sui principali ostacoli che la persona individua nella costruzione del proprio percorso professionale e di vita, sulle principali sfide da affrontare, sugli obiettivi personali.

Questo strumento è ispirato all'*Innovative Moments Coding System* (IMCS; Gonçalves, Ribeiro, Mendes, Matos, & Santos, 2011) utilizzato per monitorare il processo di cambiamento durante gli interventi di psicoterapia e alla sua applicazione al *career construction counseling* (Cardoso, Silva, Gonçalves, & Duarte, 2014). Il sistema di codifica è stato adattato (Di Fabio, 2016b) per essere applicato agli outcome dei *dialogue intervention*. Inoltre se l'IMCS prevedeva la registrazione delle sedute di psicoterapia e la loro completa trascrizione, il CCIO ha una diversa procedura di codifica, con il confronto delle risposte dei partecipanti prima e dopo l'intervento.

Le narrative esplicitate dalle sette domande del CCIO vengono codificate attraverso il *CCIO coding system*, che prevede le seguenti categorie per la codifica narrativa (Gonçalves, Ribeiro, Mendes, Matos, & Santos, 2011): *Action*, azioni o specifici comportamenti per facilitare il *problem solving*; *Reflection*, processi di pensiero che indicano la comprensione di qualcosa di nuovo che apre una nuova prospettiva in relazione al problema (si divide in: *Reflection type I*, crea distanza dal problema/i; *Reflection type II*, risulta centrata sul cambiamento); *Protest*, momenti di critica che implicano una qualche forma di confronto in relazione sia a se stessi che agli altri (si divide in: *Protest type I*, critica al problema; *Protest type II*, emergono nuove posizioni); *Reconceptualization*, descrizione del processo a un livello metacognitivo, con l'espressione non solo di pensieri concreti e comportamenti che si realizzano al di fuori della narrazione ma anche con la comprensione del processo narrativo implicito; *Performing change*, in riferimento a nuovi scopi, esperienze, attività e progetti del cliente anticipati o realizzati.

Il *Qualitative SIFS Evaluation For Future* (QSEF) è focalizzato sulla *Self-Construction Theory* (Guichard, 2004, 2005, 2008, 2009) e sulla *Life Construction*

Theory (Guichard, 2013). Comprende sei domande relative ai principali obiettivi per il futuro, ai principali dubbi per il futuro, ai principali ostacoli, al proprio sogno, a come l'individuo immagina il futuro nel breve, medio e lungo termine, alle principali risorse da usare per la costruzione del proprio futuro.

Le risposte alle sei domande sono analizzate con uno specifico *coding system* che include nove categorie:

- Categoria 1: da *Decisional disinterest* a *Decisional involvement in examining own SFIS to desing own life*;
- Categoria 2: da *Unawareness* a *Identification (SSIF, Aspired SIF, Core SIF)*;
- Categoria 3: da *Identification* a *Specification (SSIF, Aspired SIF, Core SIF)*;
- Categoria 4: da *Rigidity* a *Openness about how to realize him/herself*;
- Categoria 5: da *Simple vision* a *Expert vision (Openness to complexity)* nel costruire il nuovo capitolo della propria vita in termini di percorsi, obiettivi, possibilità diverse;
- Categoria 6: da *Openness to complexity* a *Acceptance of change*;
- Categoria 7: da *Acceptance of change* riflettere su *Challenges as opportunities*;
- Categoria 8: da *Opportunities in challenges* a *Hardiness/Resilience/Think out of the box* in riferimento a se stessi per il nuovo capitolo della propria vita;
- Categoria 9: *Rumination or absence of change in reading into him/herself and the situation*.

Innovativi strumenti quantitativi per la verifica dell'efficacia degli interventi di orientamento e di *career counseling* nel XXI secolo nell'ambito del modello PS&RM

Oltre all'introduzione dei nuovi strumenti qualitativi per la valutazione dei cambiamenti individuali a livello psicologico nelle narrazioni di Sé, si è inoltre resa necessaria una riflessione sull'introduzione di nuove misure quantitative di valutazione dell'efficacia, maggiormente congruenti con gli obiettivi dei nuovi interventi di orientamento e *career counseling* per il XXI secolo.

Tale riflessione ha portato ad affiancare alle tradizionali misure di verifica dell'efficacia degli interventi di *career counseling*, in termini di incremento della *career decision-making self-efficacy* e di decremento delle *career decision-making difficulties* (Whiston, 2008; Di Fabio, 2014b), nuove misure più congruenti con gli obiettivi dei nuovi interventi, come le risorse incluse nel modello PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016), in particolare le più innovative come: *Intrapreneurial Self-Capital Scale* (Di Fabio, 2014b), *Life Project Reflexivity Scale* (Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018), *Positive Relational Management Scale* (Di Fabio, 2016c).

L'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS; Di Fabio, 2014b) è costituita da 28 item con modalità di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = «Fortemente

in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo». Esempi di item sono i seguenti: «Sono in grado di affrontare la maggior parte dei miei problemi», «Ho l'abilità di riuscire a migliorare le idee prodotte dagli altri», «Uno dei miei obiettivi nella formazione è di imparare quanto più possibile». L'attendibilità dello strumento, misurata attraverso l'alfa di Cronbach è di .84 (Di Fabio, 2014b). La validità predittiva della scala è supportata da una relazione positiva tra la ISCS e la performance accademica in termini di *Grade Point Average* (Di Fabio, 2014b). Inoltre le relazioni positive della ISCS con la *perceived employability* (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2007) e la *career decision self-efficacy* (Betz, Klein, & Taylor, 1996) e le relazioni inverse dell'ISC with con le *career decision-making difficulties* (Gati, Krausz, & Osipow, 1996) depongono per una buona validità concorrente della scala (Di Fabio, 2014b).

La *Life Project Reflexivity* (Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018) è composta da 15 item con formato di risposta su scala Likert a 5 punti da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo». La scala ha tre dimensioni: *Clarity/Projectuality* (esempio di item: «I progetti per la mia vita futura sono chiaramente definiti»); *Authenticity* (esempio di item: «I progetti per la mia vita futura sono pieni di significato per me»); *Acquiescence* (esempio di item: «I progetti per la mia vita futura sono ancorati più ai valori della società in cui vivo che ai miei valori autentici»). I coefficienti alfa di Cronbach per le tre dimensioni sono: $\alpha = .89$ per *Clarity/projectuality*; $\alpha = .86$ per *Authenticity*; $\alpha = .83$ per *Acquiescence*; $\alpha = .86$ per il punteggio totale della LPRS. Per quanto riguarda la validità concorrente, il punteggio totale della LPRS, la dimensione *Clarity/projectuality*, la dimensione *Authenticity* mostrano correlazioni positive e significative con la *Authenticity Scale* (Wood et al., 2008) e con la *Meaning in Life Measure* (Morgan & Farsides, 2009). Invece la dimensione *Acquiescence* non risulta associata all'*Authenticity Scale* (Wood et al., 2008) e alla *Meaning in Life Measure* (Morgan & Farsides, 2009).

La *Positive Relational Management Scale* (PRMS; Di Fabio, 2016c) è composta di 12 item con formato di risposta su scala Likert da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo». La PRMS rileva tre dimensioni: *Respect* (esempio di item: «Ho rispetto per il valore e l'unicità degli altri»); *Caring* (esempio di item: «Spesso mi prendo cura degli altri») e *Connectedness* (esempio di item: «Ho buone relazioni con la mia famiglia»). Per quanto riguarda la consistenza interna, i coefficienti alfa di Cronbach rilevati sono i seguenti: $\alpha = .81$ per il *Respect*; $\alpha = .79$ per la *Caring*; $\alpha = .80$ per la *Connectedness*. Per quanto riguarda la validità concorrente della PRMS, le correlazioni positive e significative della PRMS con la *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (Zimet et al., 1988), la *Satisfaction With Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), la *Meaning in Life Measure* (Morgan & Farsides, 2009), la *Flourishing Scale* (Diener et al., 2010) mostrano una buona validità concorrente.

Si sottolinea l'importanza di un bilanciamento tra risorse individuali per la gestione positiva del Sé e risorse relazionali per la gestione positiva delle relazioni con gli altri nei contesti in accordo con il modello PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016) da promuovere negli interventi di orientamento e *career counseling* per il XXI secolo.

Conclusioni

Dopo aver descritto la complessità del mondo del lavoro odierno e le sfide che gli individui si trovano ad affrontare (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019), il presente contributo ha sottolineato come nel XXI secolo i lavoratori siano considerati responsabili della costruzione delle proprie vite sia professionali che personali (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Bernaud, 2018; Guichard, 2013) e siano chiamati a mantenere elevati livelli di occupabilità, a essere aperti al cambiamento (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Gori, 2016a). Il modello PS&RM (Di Fabio & Kenny, 2016) si colloca in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015; 2016; Hage et al., 2007) e *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2019a), sottolineando sia il valore dello sviluppo delle risorse e dei talenti individuali in prospettiva *lifelong* sia l'importanza della dialettica del sé nelle relazioni con gli altri per affrontare le sfide che la realtà odierna pone. Nel XXI secolo gli interventi di orientamento e *career counseling* utilizzano la narrazione psicologica per facilitare una riflessione attenta degli individui su se stessi, sui propri significati e scopi autentici, per sviluppare un'identità stabile in un contesto professionale e personale che invece risulta essere in continuo cambiamento (Di Fabio, 2014d; Di Fabio & Bernaud, 2018). La crisi economica del XXI secolo e la relativa scarsità di risorse introduce l'importanza di massimizzare il rapporto costi/benefici in linea con i principi di *accountability* (Whiston, 1996; 2001). L'importanza di basarsi su una prospettiva *quali+quanti* (Di Fabio & Maree, 2012, 2013) per aumentare la validità della valutazione dell'efficacia degli interventi di orientamento e *career counseling* è emersa criticamente, evidenziando il vantaggio di utilizzare da un lato nuovi strumenti qualitativi per identificare i cambiamenti narrativi, dall'altro di utilizzare nuovi strumenti quantitativi nell'ambito del modello *Positive Self and Relational Management* (PS&RM), che consentano di rilevare variabili maggiormente congruenti con gli obiettivi degli interventi per il XXI secolo. Il focus è sul valore delle risorse psicologiche, potenziabili attraverso training specifici per la promozione del benessere e il potenziamento delle forze delle persone, per rispondere in maniera efficace e adattiva alle sfide che il mondo del lavoro attuale presenta, non solo in ambito professionale ma di costruzione di vita.

Bibliografia

- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bernaudo, J.-L. (2015). *Psychologie de L'accompagnement: Concepts et Outils pour Développer le Sens de la vie et du Travail*. Paris: Dunod.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47-57.
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy*. Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 1-17.
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Murphy, K. A., DeVoy, J. E., & DeWine, D. B. (2005). Qualitative research in career development: Exploring the center and margins of discourse about careers and working. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 351-370.
- Blustein, D.L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment, 27*, 3-28.
- Busacca, L., & Rehfuess, M. (Eds.). (2016). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, contexts, and cases*. Alexandria: American Counseling Association.
- Cardoso, P., Silva, J. R., Gonçalves, M. M., & Duarte, M. E. (2014). Innovative moments and change in career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 11-20.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 71-75.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research, 97*(2), 143-156.
- Di Fabio, A. (2014a). Authenticity Scale: Un primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 7*, 231-238.
- Di Fabio, A. (2014b). Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling, 51*, 98-111. doi: 10.1002/j.2161-1920.2014.00045.x
- Di Fabio, A. (2014c). *Meaningful Life Measure*: Primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 7*, 307-315.
- Di Fabio, A. (2014d). 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. Bernaudo (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2015). Life Adaptability Qualitative Assessment (LAQuA): A narrative instrument for evaluating counseling intervention effectiveness. In J. G. Maree & A. Di Fabio, A. (Eds.), *Exploring new horizons in career counselling: Turning challenges into opportunities* (pp. 43-62). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Di Fabio, A. (2016a). *Career Adapt-Abilities Scale*: Proprietà psicometriche della versione italiana per giovani adulti. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 9*(1). doi: 10.14605/CS911609
- Di Fabio, A. (2016b). Life design and career counseling innovative outcomes (CCIO). *The Career Development Quarterly, 64*, 35-48.
- Di Fabio, A. (2016c). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology, 7*, 1523. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01523
- Di Fabio, A., & Bernaudo, J.-L. (Eds.). (2018). *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling: Innovative Qualitative Approaches, Accountability, and Case Studies*. Switzerland: Springer.

- Di Fabio, A., Bernaud, J.-L., & Kenny, M. E. (2013). Perceived career counselor relational and technical behaviors and outcomes among Italian university students. *Journal of Career Assessment*, 21, 190-199.
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (2010). Emotional intelligence and decisional conflict styles: Some empirical evidence among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 71-81. doi: 10.1177/1069072709350904
- Di Fabio, A., & Blustein, D. L. (Eds.). (2016). *From meaning of working to meaningful lives: The challenges of expanding decent work*. Lausanne: Frontiers Media. doi: <https://doi.org/10.3389/978-2-88919-970-9>
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016a). Developing a new instrument for assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 802. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00802
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016b). Measuring adolescent life satisfaction: Psychometric properties of the Satisfaction With Life Scale in a sample of Italian adolescents and young adults. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(5), 501-506. doi:10.1177/0734282915621223
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012a). The contribution of emotional intelligence to decisional styles among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 20, 404-414. doi: 10.1177/1069072712448893
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012b). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39(5), 461-475. doi: 10.1177/0894845311421005
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-59.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: Positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*, 7, 361. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00361>
- Di Fabio, A., Kenny, M. E., & Claudius, M. (2016). Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention. In M. Israelashvili & J. L. Romano (Eds.), *The Cambridge handbook of international prevention science* (pp. 233-254). Cambridge: Cambridge University Press.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2012). Group-based Life Design Counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 100-107.
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (Eds.). (2013). *Psychology of career counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2018). Development of the Life Project Reflexivity Scale: A new career intervention inventory. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 1-13. doi: 10.1177/1069072718758065
- Di Fabio, A. & McIlveen, P. (2018). Qualitative SIFS Evaluation For Future (QSEF) coding system. In A. Di Fabio, & J.-L. Bernaud (Eds.), *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling: Innovative Qualitative Approaches, Accountability, and Case Studies*. Switzerland: Springer.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2012). Incremental variance of the core self-evaluation construct compared to fluid intelligence and personality traits in aspects of decision-making. *Personality and Individual Differences*, 53, 196-201.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015a). Hedonic and eudaimonic well-being: The role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits. *Frontiers in Psychology, Section Developmental Psychology*, 6, 1367. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01367
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2015b). *Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): Un contributo alla validazione italiana*. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 8(3).
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178.

- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2018). The contributions of personality and emotional intelligence to resiliency. *Personality and Individual Differences*, 123, 140-144.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019a). Positive Relational Management for Sustainable Development: Beyond Personality Traits- The Contribution of Emotional Intelligence. *Sustainability*, 11(2), 330, <https://doi.org/10.3390/su11020330>
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019b). The Contributions of Personality Traits and Emotional Intelligence to Intrapreneurial Self-Capital: Key Resources for Sustainability and Sustainable Development. *Sustainability*, 11, 1240, doi:10.3390/su11051240
- Di Fabio, A., Saklofske, D. H., & Tremblay, P. F. (2016). Psychometric Properties of the Italian Trait Emotional Intelligence Questionnaire (I-TEIQue). *Personality and Individual Differences*, 96, 198-201. doi: 10.1016/j.paid.2016.03.009
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gonçalves, M. M., Ribeiro, A. P., Mendes, I., Matos, M., & Santos, A. (2011). Tracking novelties in psychotherapy process research: The innovative moments coding system. *Psychotherapy Research*, 21, 497-509.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal of Education and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J. (2008). Proposition d'un schéma d'entretien constructiviste de conseil en orientation pour des adolescents ou de jeunes adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37, 413-440.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- Guichard, J. (2013, September). *Which paradigm for career and life designing interventions contributing to the development of a fairer world during the 21st century*. Lecture presented at the IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Hage, S. M., Romano, J. L., Conyne, R. K., Kenny, M., Matthews, C., Schwartz, J. P., & Waldo, M. (2007). Best practice guidelines on prevention practice, research, training, and social advocacy for psychologists. *The Counseling Psychologist*, 35(4), 493-566.
- Kenny, M. E. (2007, December). *Positive youth development and social justice in U.S. urban schools*. Invited address at the XI Simposio Internacional e Multidisciplinar do Centro de Psicopedagogia da Universidade de Coimbra, Portugal.
- Lerner, R. M. (2002). *Concepts and theories of human development* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Maree, J. G. (Ed.) (2012). *Complete your thesis or dissertation successfully: Practical guidelines*. Cape Town: Juta.
- Maree, J. G. (2013). *Counselling for Career Construction: Connecting life Themes to Construct Life Portraits. Turning Pain into Hope*. Rotterdam: Sense.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 51-66.
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 10(2), 197-214.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447-462.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait EI: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-428.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2004). *Technical Manual of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)*. London: University of London, Institute of Education.

- Reh fuss, M. C. (2009). The future career autobiography: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.
- Reh fuss, M., & Di Fabio, A. (2012). Validating the future career autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 452-462.
- Richardson, M. S. (2012). The ongoing social construction of the counseling for work and relationship perspective. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 279-290.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (vol. 52, 141-166). Palo Alto, CA: Annual Reviews.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (Ed.). (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Terraciano, A., McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2003). Factorial and construct validity of the Italian Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *European Journal of Psychological Assessment*, 19(2), 131-141.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., et al. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *Journal of Positive Psychology*, 5, 41-61.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Whiston, S. C. (1996). Accountability through action research: Research methods for practitioners. *Journal of Counseling and Development*, 74, 616-623.
- Whiston, S. C. (2001). Selecting career outcome assessments: An organizational scheme. *Journal of Career Assessment*, 9(3), 215-228.
- Whiston, S. C. (2008). *Principles and applications of assessment in counseling* (3rd ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385-399.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.