

Annamaria Di Fabio
University of Florence

Poradnictwo kariery i psychologia pozytywna w XXI wieku. Nowe konstrukty i sposoby oceny skuteczności działań doradczych

W erze ponowoczesności jednostki stają wobec nowych wyzwań związanych z kierowaniem własną karierą i życiem, wynikających ze złożoności współczesnego świata pracy. W tym artykule zostanie omówione znaczenie zasobów jednostki znane w psychologii pozytywnej, oraz nowa koncepcja nazwana *Pozytywne Całozyciowe Kierowanie Sobą i Relacjami (Positive Lifelong Self and Relational Management (PLS&RM))* (Di Fabio, 2014g). W artykule rozważany jest również problem odpowiedzialności w poradnictwie kariery i związane z tym kwestie oceny skuteczności realizowanych w nim działań, w kontekście psychologii pozytywnej. Zamieszczone są także propozycje nowych wytycznych dla poradnictwa XXI wieku i opis aktualnych miar jego efektywności z uwzględnieniem perspektywy ilościowej i jakościowej w tych pomiarach.

Poniższy tekst jest wersją rozszerzoną artykułu w języku angielskim.

Słowa kluczowe: poradnictwo kariery, psychologia pozytywna, ocena skuteczności interwencji/działań, odpowiedzialność, pozytywne zarządzanie/kierowanie życiem.

Wprowadzenie

W erze ponowoczesnej społeczności stają się coraz bardziej złożone i niestabilne. Nieustannie zmienia się świat pracy. W związku z tym wymaga się od jednostek radzenia sobie z rosnącą liczbą transycji w życiu zawodowym (Savickas, 2011a). Podczas gdy w XX wieku pracownicy rozwijali kariery w ramach stabilnych organizacji, w XXI wieku płynne organizacje są coraz bardziej płynne. Kariera już nie jest powiązana z organizacją, ale w coraz większym stopniu jest sprawą samego pracownika (Duarte, 2004). Pracownicy muszą samodzielnie podejmować decyzje dotyczące trajektorii ich kariery dużo częściej niż w przeszłości. Zgodnie z Marką Savickasa (2011a) formułą osobistego sukcesu, zainteresowania, wartości i cele stanowią fundamenty kariery, dzięki którym jednostki mogą osiągać udane życie (Di Fabio, 2014d) adekwatnie do osobistego odczucia jego sensu. W XXI wieku

zatrudniani pracownicy muszą więc nieustannie pogłębiać swoją wiedzę i rozwijać umiejętności, wykazywać się elastycznością, utrzymywać wysoki poziom zdolności do bycia zatrudnionym (*employability*), muszą być otwarci na zmiany i rozwijać zdolności adaptacyjne, niezbędne w procesie konstruowania kariery (Savickas, 2011a). Zatem, w XXI wieku nie możemy już dłużej odwoływać się do mechanizmów poziomego lub pionowego rozwoju kariery, ale musimy mówić o kierowaniu nią (Savickas, 2011a, 2013) przez jednostki, które ponoszą pełną odpowiedzialność za kształtowanie własnego życia oraz za podejmowane decyzje związane z karierą. W procesie kierowania karierą nie wybieranie czy podejmowanie decyzji, ma bowiem kluczowe znaczenie, ale konstruowanie tożsamości (Savickas, 2011). Pojęcie Ja (*Self*) stało się dziś fundamentalne. Samokonstruowanie jest osiąganę poprzez społeczne konstruowanie i współkonstruowanie siebie we współpracy z grupą społeczną i społeczeństwem (Savickas 2011b.). Co więcej, w epoce postmodernistycznej dostrzegamy charakterystyczną deregulację ścieżek życia i rosnący pluralizm obu – zarówno zawodowych, jak i osobistych – trajektorii (Guichard, 2013; Savickas, 2013). Kwestią fundamentalną staje się więc rozważanie wzajemnych relacji między aktywnością zawodową i innymi sferami życia jednostki (Guichard, 2004, 2009). Mając to na uwadze, Savickas z zespołem badaczy (2009) opracowali paradygmat projektowania życia (*Life Design Approche*) jako całościowy, holistyczny, kontekstualny i prewencyjny paradygmat psychologii zawodowej i poradnictwa kariery. Zgodnie z tym paradygmatem wyzwania związane z kierowaniem karierą (Savickas, 2011a) i kierowaniem/zarządzaniem życiem (Guichard, 2013) są ściśle ze sobą połączone i nie mogą być traktowane oddzielnie.

Dla doradców kariery wyzwaniem staje się przechodzenie od pomocy ludziom w rozwijaniu ich karier, do wspierania ich w konstruowaniu życia, uwzględniającego pracę i relacje międzyosobowe (Richardson, 2012) jako główne społeczne konteksty. Praca to z natury rzecz relacyjna (Blustein, 2011), w którym każda decyzja, doświadczenie i interakcje ze światem pracy są przez ich pryzmat rozumiane, oraz są pod ich wpływem i poprzez nie kształtowane. Z tego wynika, że przesunięcie z projektowania kariery do projektowania życia ma także charakter działania relacyjnego – co naturalne (Di Fabio, 2014d) – a ludzie są w pełni odpowiedzialni za obrany kierunek, zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym (Guichard, 2013).

Perspektywa psychologii pozytywnej

Przy udzielaniu pomocy w konstruowaniu współczesnych karier, w sytuacji, charakteryzującej się niepewnością i ciągłymi zmianami, niezbędne jest przyjęcie perspektywy prewencyjnej (Hage i in., 2007; Kenny & Hage, 2009) skoncentrowanej na promowaniu zasobów potrzebnych do pozytywnego rozwoju (Di Fabio, 2014f; Kenny, 2014). Programy profilaktyczne skupiają się na zwiększaniu czynników

zapobiegawczych, które podnoszą prawdopodobieństwo osiągnięcia pozytywnych wyników i redukują czynniki ryzyka (Hage i in., 2007; Kenny & Hage, 2009). Perspektywa prewencyjna jest bardziej skuteczna, gdy działania na rzecz zwiększania zasobów są połączone z wysiłkami na rzecz ograniczania ryzyka (Hage i in., 2007, Kenny & Hage, 2009) tak, aby budować mocne strony jednostki (Di Fabio, 2014e, 2014f; Di Fabio, Bernaud, i Loarer, 2014; Di Fabio & Kenny, 2011; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b).

Mając na uwadze promowanie zasobów jednostki, psychologia pozytywna koncentruje się przede wszystkim na zagadnieniu dobrostanu (*well-being*) i zdrowiu psychicznym, wykorzystując salutogenetyczny, a nie patogenetyczny model zdrowia (Antonovsky, 1987a,b). Z perspektywy tej psychologii rozróżniamy także dobrostan hedonistyczny i eudajmonistyczny (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Waterman i in., 2010). Podejście hedonistyczne koncentruje się na szczęściu i określa dobrostan w kategoriach osiągania przyjemności i unikania bólu. Eudajmonistyczne podejście skupia się na sensie i samorealizacji, a określając dobrostan, uwzględnia stopień pełnego funkcjonowania jednostki (Ryan & Deci, 2001). Można również wyróżnić subiektywne poczucie dobrostanu (SWB; Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999) oraz dobrostan psychiczny jako taki (PWB; Ryff & Singer, 2008). Subiektywne poczucie dobrostanu wskazuje na podejście hedonistyczne i składa się z komponentów: afektywnego, który charakteryzuje przewaga występowania pozytywnych emocji nad negatywnymi oraz poznawczego – oceny odnoszącej się do satysfakcji życiowej. Do dobrostanu psychicznego odnosi się podejście eudajmonistyczne, w którym określa się go, uwzględniając stosunek do optymalnego funkcjonowania i samorealizacji jednostki, koncentrując się na jej zasobach i mocnych stronach (Waterman i in., 2010).

W podejściu hedonistycznym uznaje się pozytywny afekt, czyli doraźne zadowolenie z życia. Pozytywny afekt odnosi się do doświadczanych przez jednostki pozytywnych uczuć (Watson, Clark & Tellegen, 1988). Eudajmonistyczne zadowolenie z życia jest natomiast definiowane jako globalna poznawcza opinia na temat życia poszczególnych osób. Uwzględnia się w tej ocenie/opinii nie tylko aspekt emocjonalny, ale podnosi się także aspekty poznawcze. Pozytywny afekt i zadowolenie z życia są powiązane z zarządzaniem karierą. Pozytywny afekt odnosi się do adaptacji zawodowej i optymizmu (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005), a także do poczucia własnej skuteczności w kontekście podejmowania decyzji związanych z karierą (Betz, Hammond, & Multon, 2005; Rottinghaus, Jenkins, & Jantzer, 2009). Zadowolenie z życia jest związane z takimi zmiennymi kierowania/zarządzania karierą, jak adaptacyjność kariery (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013) i zatrudnialność (De Cuyper, Van Der Heijden & De Witte, 2011).

W eudajmonistycznym ujęciu dobrostanu podkreśla się znaczenie, jakie dla jednostki i społeczeństwa mają złożone i znaczące cele, widziane zarówno w wymiarze ogólnospołecznym, jak i lokalnym (Delle Fave, 2014; Waterman i in., 2010). Zdaniem Carmelo Vázquez, Gonzalo Hervása i Samuela M.Y. Ho (2006)

w definiowaniu eudajmonistycznego dobrostanu najbardziej istotne i komplementarne są trzy modele: *Wielowymiarowy model dobrostanu psychicznego (multidimensional model of psychological well-being)* Carol Ryff (Ryff, 1995), *Model trzech sposobów osiągania szczęścia* Martina Seligmana (Seligman, 2002) oraz *Motywacyjny model dobrostanu* Edwarda Deciego i Rycharda Ryana (*teoria automotywacji JM*) (Deci & Ryan, 2000). Te modele wyznaczają trzy wymiary dobrostanu.

Rozbudowany *Wielowymiarowy model dobrostanu psychicznego* Ryff (1995) posiada sześć eudajmonistycznych wymiarów: samoakceptację; tworzenie jakościowych więzi z innymi; poczucie autonomii w myśleniu i działaniu; zdolność kierowania złożonymi środowiskami tak, aby dostosować osobiste potrzeby i wartości; poszukiwanie znaczących celów i poczucia sensu w życiu; ciągły wzrost i rozwój jednostki jako osoby. Zgodnie z wielowymiarowym modelem Ryff dobrostan związany jest z subiektywnym postrzeganiem sukcesu zawodowego (Wiese, Freund & Baltes, 2002), tożsamością zawodową i opiniami dotyczącymi kariery (Strauser, Lustig & Ciftci, 2008). Z kolei w *Modelu trzech sposobów osiągania szczęścia* Seligmana (Seligman, 2002) podkreśla się trzy aspekty: przyjemne życie, włączając w to wzrost pozytywnych emocji dotyczących przeszłości, teraźniejszości i przyszłości; zaangażowane życie, oznaczające włączenie do działania osobistego potencjału, w celu wypracowania większej ilości pozytywnych doświadczeń w codziennej praktyce; sensowne (*meaningful*) życie, włączając w to nadawanie znaczeń i wytyczanie celów, wykraczających poza dotyczące siebie. Natomiast zgodnie z *Motywacyjnym modelem dobrostanu* Deciego i Ryana (Deci & Ryan, 2000) zdrowe funkcjonowanie psychiczne wymaga spełnienia dwóch warunków: odpowiedniego zaspokojenia podstawowych potrzeb psychologicznych (czyli autonomii, relacji, kompetencji) oraz posiadania umiejętności określania celów spójnych z własnymi interesami i wartościami.

Jednocześnie eudajmonistyczne ujęcie dobrostanu określają zmienne związane z kierowaniem karierą i życiem. Na przykład dobrostan zgodnie z modelem Ryff (1995) jest związany z postrzeganiem subiektywnego sukcesu łączącego się z karierą (Wiese, Freund & Baltes, 2002), tożsamością i opiniami dotyczącymi rozwoju kariery zawodowej (Strauser, Lustig & Ciftci, 2008). Dobrostan według modelu Seligmana (2002) jest przede wszystkim powiązany z postrzeganiem zbalansowanego życia (Sirgy & Wu, 2009) i sensownej/wartościowej pracy (Dik, Duffy & Eldridge, 2009). W końcu dobrostan według Deciego i Ryana (2000) jest związany z koncepcją samozgodności (*self concordance*), dzięki której ludzie czują, że dążą do osiągnięcia swoich celów, dlatego że te są dopasowane do podstawowych interesów i wartości, a nie dlatego, że inni mówią, iż powinni je osiągnąć.

Z perspektywy *Pozytywnego Rozwoju Młodzięży (Positive Youth Development PYD)*; Catalano, Berglund, Ryan, Lonczak, & Hawkins, 2004; Kenny, Di Fabio, & Minor, 2014; Kozan, Di Fabio, Blustein, & Kenny, 2014; Lerner i in., 2005), koncepcji, która koncentruje się na rozwoju mocnych stron młodych ludzi i ich potencjale – niezbędnym przy aktywnym stawianiu przez nich czoła złożoności epoki

postmodernistycznej – zasoby osobiste uważa się za czynniki ochronne (Di Fabio & Kenny, w druku). Natomiast w koncepcji *Pozytywnego Rozwoju Dorosłych* (PAD; Commons, 2002; Helson & Srivastava, 2001) podkreśla się, że indywidualny pozytywny rozwój rozpoczyna się w późnym okresie dojrzewania i trwa przez całe życie. To podejście skupia się na zdolności jednostek do dostosowania się do zmian i życiowych wyzwań, poprzez poprawę jakości życia (Commons, 2002, Helson & Srivastava, 2001). Z perspektywy innej koncepcji – *Pozytywnego Całozyciowego Rozwoju* (PLD; Colby & Damon, 1992) – pomyślny całozyciowy rozwój jednostki bazuje na pozytywnych cechach jej samej oraz na jej mocnych stronach, które pozwalają jednostce na indywidualne osiągnięcia, a także na utrzymywanie optymalnego stanu zdrowia i określonej jakości życia (Colby & Damon, 1992).

Aktualna refleksja na temat konstruowania kariery (Savickas, 2013) i kierowania życiem (Guichard, 2013) za podstawowe wyzwanie w optymalnym radzeniu sobie ze złożonością świata uważa całozyciowe zarządzanie sobą. W ramach tego została wprowadzona nowa idea ***Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** (PLS&RM; Di Fabio, 2014f), która podkreśla dialektykę Ja w relacjach (Di Fabio, 2014 f). Koncepcja ***Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** odnosi się do rozwoju mocnych stron poszczególnych osób, potencjału i różnorodnych talentów, w perspektywach rozwoju człowieka przez całe życie (*lifespans perspective*) i pozytywnej dialektyki Ja w relacjach. Koncepcja ***Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** dostrzega ważną rolę dwóch kluczowych postmodernistycznych metakompetencji: adaptacyjności (Savickas, 2001, 2013) i poczucia tożsamości (Guichard, 2005, 2013). Mają one zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia tożsamościowej (*identitarian*) celowej świadomości (Di Fabio, 2014b, f) w zakresie wyrażania Autentycznego Ja (Di Fabio, 2014b, f). Ta nowa perspektywa odnosi się do wspierania efektywnego i całozyciowego osobistego i relacyjnego zarządzania w licznych osobistych i zawodowych tranzycjach oraz złożonych wyzwaniach życia w XXI wieku.

Koncepcja ***Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** (PLS&RM) wyłoniła się z psychologii pozytywnej (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) i jest zgodna z teoriami rozwojowo-kontekstowymi (Kenny, 2007; Lerner, 2001), koncepcją konstruowania kariery (Savickas, 2005), modelem samokonstruowania i konstruowania życia (Guichard, 2005, 2013) oraz relacyjną teorią pracy (Blustein, 2011). Jest to koncepcja, która integruje idee pozytywnego całozyciowego kierowania życiem, pozytywnego całozyciowego kierowania samym sobą oraz pozytywnego całozyciowego kierowania relacjami. Pierwszy konstrukt jest zoperacjonalizowany przez *Indeks Szczęścia Pembertona* (PHI; Hervás & Vázquez, 2013) oraz *Skalę Autentyczności* (*Authenticity Scale* – AS, Wood, Linley, Maltby, Baliouisis, & Joseph, 2008). Drugi konstrukt może zmierzyć *Skala Własnego Kapitału Wewnętrznej Przedsiębiorczości* (*Intrapreneurial Self-Capital Scale*) (ISC; Di Fabio, 2014c), *Inwentarz umiejętności adaptacyjnych związanych z karierą* (*Career Adapt-Abilities Inventory*) (Savickas & Porfeli, 2012) oraz *Skala refleksyjności*

w projektowaniu życia (Di Fabio, w druku e). Trzeci konstrukt ocenia się poprzez *Kwestionariusz cech inteligencji społeczno-emocjonalnej* (TEIQue wywiadu; Petrides & Furnham, 2004, Bar-On EQ-I, Bar-On, 1997), wielowymiarową *Skalę postrzegania wsparcia społecznego* (MSPSS; ZIMET, Dahlem, ZIMET, i Farley, 1988) oraz *Skalę pozytywnego zarządzania relacjami* (Di Fabio, w druku i). *Pozytywne zarządzanie relacjami* określają odpowiednio takie wymiary, jak szacunek, troska i powiązanie z innymi, bycie akceptowanym przez innych i relacje z sobą samym.

Koncepcja ***Pozytywnego Całżyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** (PLS&RM) jest zdecydowanie przewencyjną perspektywą (Hage i in., 2007; Kenny & Hage, 2009). Rozważania, dotyczące zarówno tego, jakie znaczenie ma budowanie indywidualnych mocnych stron (Di Fabio, w prasie h; Di Fabio & Blustein 2010; Di Fabio & Kenny, 2011, 2012a; Di Fabio & Palazzeschi 2012; Di Fabio, Palazzeschi, & Bar-On, 2012; Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Perec & Gati, 2013; Kenny i in., 2014), jak i potencjału relacyjnego (Blustein, 2009, 2011; Di Fabio & Kenny, 2012b) są podstawowe w odniesieniu do promowania pozytywnego całżyciowego zarządzania sobą oraz zachowania dobrej kondycji/dobrego samopoczucia (Di Fabio & Kenny, w druku).

Odowiedzialność i ocena efektywności interwencji w XXI wieku

W XXI wieku działania w zakresie poradnictwa zawodowego są w zasadzie poradnictwem projektowania życia (Savickas i in., 2009), a jego głównym celem jest ułatwianie jednostkom uważnej refleksji w dążeniu do osiągnięcia w miarę stabilnego poczucia tożsamości po to, aby z sukcesem można było dostosować się do ciągle zmieniającego się życia i miejsc pracy (Guichard, 2005, 2013; Savickas, 2005, 2013). Z tego względu w aktualnych pragmatycznych praktykach stosuje się narrację (Savickas, 2001, 2005, 2011a, 2013) – czego wyrazem jest poradnictwo narracyjne (Savickas, 2011a) oraz dialogowa interakcja (Guichard, 2013) – aby pomóc w radzeniu sobie z wyzwaniami płynnym społeczeństwa. Celem stosowania narracji w poradnictwie jest umożliwienie jednostkom przepracowania swoich problemów, dzięki zdolności do refleksyjnego konstruowania celu ważnego dla siebie i społeczeństwa (Savickas, 2011a; Guichard, 2013). Świadomość tego wymaga od doradcy „przesunięcia narracyjnego” w podejściu do aktywności zawodowej jednostki i ponownego zdefiniowania jej jako osoby opowiadającej, tworzącej narrację, zamiast traktowania jako posiadacza niezmiennych cech (Savickas, 2005). Podczas gdy w modernistycznym poradnictwie kariery i w poradnictwie zawodowym – zgodnie z dominującym paradygmatem (Holland, 1997) – wykorzystywano tradycyjnie model dopasowania jednostki do środowiska, paradygmat postmodernistyczny domaga się oceny opisowej, narracyjnej oraz działań pomocowych, wykorzystujących opowieści i narracje (Savickas, 2011a). Doradców związanych z *Poradnictwem w konstruowaniu życia* (*life design*) prosi się, aby pomogli klientom nadać sens własnemu

życiu osobistemu i zawodowemu, poprzez konstruowanie własnego Ja jako opowieści (Guichard, 2013; Savickas, 2005, 2011a; Savickas i in., 2009). Przyglądając się XXI-wiecznemu poradnictwu z perspektywy narracyjnej, widzimy, że przedstawia się ono jako proces, w którym kariera konstruowana jest przez narracje i opowieści, stanowiące narzędzia konstruowania tożsamości (Hartung, 2010b, 2013; Hartung & Subich 2011; Rehfuß, 2009; Savickas, 2011a; Savickas i in., 2009).

W tych teoretycznych ramach działań pomocowych w XXI wieku Jean Guichard (2013) wyodrębnia trzy główne rodzaje interwencji: informację, doradztwo/poradnictwo i dialog. Celem informacji jest umożliwienie ludziom zdobycia znaczących i wiarygodnych wiadomości, dotyczących świata pracy. Poradnictwo ma na celu zwiększenie szans zatrudnialności klientów poprzez promowanie adaptacyjnego zawodowego projektu samego siebie. Dialog zaś ma na celu pomóc osobom w konstruowaniu sensu ich własnego życia. Wykorzystanie dialogu w działaniach pomocowych służy wspieraniu klientów w nadawaniu indywidualnego charakteru przyszłym perspektywom, które obecnie nadają sens ich życiu. Doradcy starają się pomóc osobom radzącym w ich rozważaniach nad tym, co chcą osiągnąć w różnych sferach własnego życia, jakie cele stawiały sobie w przeszłości, a co chcą osiągnąć w przyszłości (Guichard, 2013). W trakcie interwencji w ramach dialogowego poradnictwa kariery osoby konstruują swoje życie poprzez narrację, i uważa się je za w pełni odpowiedzialne za przyszły kierunek rozwoju własnego życia. Omówione powyżej typy zróżnicowanych interwencji są umieszczone na osi kontinuum i nie wykluczają się wzajemnie (Di Fabio, w prasie f).

Struktura kryzysu gospodarczego XXI wieku nakazała wzięcie odpowiedzialności za zapewnienie optymalnych działań pomocowych dotyczących konstruowania kariery, bez straty ograniczonych dostępnych zasobów (Whiston, 1996, 2001). Odpowiedzialność w tym przypadku oznacza przykładanie większej wagi do sprawdzenia skuteczności interwencji pomocowych (Whiston, 2001). W analizach poradnictwa zawodowego badanie skuteczności interwencji pomocowych jest tradycyjnym tematem badań (Brown i in., 2003; Di Fabio, Bernaud & Kenny, 2013; Heppner & Heppner, 2003; Oliver & Spokane, 1988; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003; Whiston, Sexton & Lasoff, 1998). Wcześniej do oceny skuteczności nie było wymagane zastosowanie wielu środków, wywodzących się z różnych perspektyw (Whiston, 2008). Susan Whiston (2008) zwraca uwagę na wartościowe połączenie takich sposobów oceny, jak: kombinacja wskaźników wydajności z ilościowymi miarami autosprawozdań, służących ewaluacji przez klientów własnej skuteczności w podejmowaniu decyzji związanych z karierą oraz własnych zdolności do podejmowania decyzji dotyczących kariery. Dotychczas często wykorzystywane były jedynie miary ilościowe.

Ale *Poradnictwo w konstruowaniu życia* jest w swej naturze jakościowe. Jakościowe sposoby oceny takiego działania koncentrują się na wskaźnikach dotyczących zmian, wyłaniających się w narracji (Blustein, Kenna, Murphy, Devoy, i DeWine, 2005). Aby zwiększyć prawomocność oceny skuteczności interwencji,

ostatnio wprowadza się więc nową ilościowo-jakościową perspektywę, która łączy dwie różne możliwości oceniania (Di Fabio, 2012; Maree, 2012). Wynikiem takiego podejścia jest ewolucja w ocenianiu skuteczności, która przechodzi od ewaluacji z wykorzystaniem jedynie wyników ilościowych do korzystania z [wyników i] opowieści, jako podstawy oceny interwencji w konstruowanie kariery (Di Fabio, 2014f). Ta nowa perspektywa ewaluacji opiera się na wykorzystaniu w ocenie skuteczności interwencji poradniczej określonych instrumentów jakościowej oceny, w połączeniu z instrumentami ocen ilościowych (Di Fabio, 2012; Maree, 2012). Takie podejście staje się niezbędne, gdyż nowy narracyjny paradygmat wymaga jakościowej oceny skuteczności działań pomocowych w zakresie narracyjnego poradnictwa kariery (Di Fabio, 2012, 2013; Di Fabio & Maree, 2013b; Rehfuss, 2009; Rehfuss & Di Fabio, 2012), ponieważ tradycyjne narzędzia ilościowe nie są w stanie zmierzyć jakościowych zmian w autonarracjach (Rehfuss & Di Fabio, 2012).

Współczesne modele interwencji w zakresie kariery stworzyły zatem potrzebę wypracowania nie tylko instrumentów oceny jakościowej, umożliwiających dostrzeżenie zmian, opisanych przez klientów w narracji, ale także przyczyniły się do rozwoju określonych narzędzi badań narracyjnych. Narzędziem takim jest np. *Autobiografia dotycząca przyszłej kariery (Future Career Autobiography)* (FCA; Rehfuss, 2009), której celem jest odkrycie w narracjach jakościowych zmian u osób radzących się przed spotkaniem z doradcą poradnictwa zawodowego i po spotkaniu. W ślad za *Autobiografią dotyczącą przyszłej kariery* (FCA) (Rehfuss, 2009), zostały opracowane inne „narracyjne” narzędzia, służące do pomiaru skuteczności poradnictwa w zakresie konstruowania życia. Dwa z nich to *System kodowania wyników innowacyjnego poradnictwa kariery (Career Counseling Innovative Outcomes – CCIO; Di Fabio, w druku a)* i *Jakościowa miara elastyczności życiowej (Life Adaptability Qualitative Measure – LAQuM; Di Fabio, w druku d)*. Jednakże – co trzeba powiedzieć – nadal wymaga się stosowania ilościowych sposobów pomiaru, które są bardziej spójne niż jakościowe narracyjne podejście w pomaganiu i określaniu celów pomocy. Powoduje to konieczność uzasadniania słuszności stosowania technik wykraczających poza tradycyjne sposoby pomiaru, w celu sprawdzenia skuteczności działań pomocowych dotyczących planowania kariery, w warunkach zwiększonej sprawności klienta w samodzielnym podejmowaniu decyzji związanych z karierą i w sytuacji zmniejszania się trudności w podejmowaniu takich decyzji (Whiston, 2008; Di Fabio, 2014f). Jest to dobra okazja, aby rozważyć sposoby pomiaru, które ocenią rdzeń autoewaluacji, czyli: pozytywną samoocenę; zdolność do adaptacji jako gotowość jednostek pod względem zasobów do stawiania wobec przewidywanych zadań, związanych z rozwojem kariery i zawodowych tranzycji; oraz zatrudnialność jako indywidualne postrzeganie własnych szans na rynku pracy.

Z punktu widzenia psychologii pozytywnej sugeruje się uwzględnianie nadal zmiennych ilościowych, zarówno w bardziej tradycyjnej perspektywie hedonistycznej, jak i nowej, obiecującej perspektywie eudajmonistycznej (Ryan & Deci, 2001; Ryff i Singer, 2008; Waterman, i in., 2010). W odniesieniu do bardziej tradycyjnej

perspektywy hedonistycznej efekty działań pomocowych są postrzegane jako pozytywny i negatywny afekt, związany z pozytywnymi i negatywnymi emocjami (Watson, Clark & Tellegen, 1988) oraz zadowoleniem z życia, czyli jako składnik oceny poznawczej (Diener i in., 1985). W kontekście tradycyjnej perspektywy eudajmonistycznej wyniki interwencji poradniczej są oceniane za pomocą zmiennych ilościowych, które określają dobrostan w kategoriach znaczenia i samorealizacji (Waterman i in., 2010). Te wyniki, uznawane w psychologii pozytywnej, powinny być jednak możliwe do porównania z efektami działań doradczych ujawnianymi w zakresie poradnictwa narracyjnego, którego celem jest pomoc osobie radzącej się w konstruowaniu własnego „sensownego” życia (Savickas, 2011a; Guichard, 2013), zgodnego z jej autentycznym Ja (Di Fabio, 2014b, w druku f).

Aby lepiej ocenić skuteczność interwencji poradniczej związanej z karierą, zostały opracowane wskazówki dotyczące rozumienia odpowiedzialności w poradnictwie XXI wieku. Owe wytyczne to:

1. Filar *Odpowiedzialność* (Di Fabio, 2014f; Whiston, 1996, 2001). W XXI wieku kwestią fundamentalną jest postępowanie zgodne z zasadą odpowiedzialności, czyli zwracanie uwagi na koszt usług, skuteczność interwencji poradniczej i wspieranie dobrych praktyk badaniami (Whiston, 1996, 2001).
2. Uważny wybór kryteriów oceny służących ewaluacji skuteczności poradnictwa kariery: skuteczne wyniki w odniesieniu do różnych interwencji poradniczych, stosowanie wielu miar/wskaźników wywodzących się z różnych perspektyw (Di Fabio, 2014f; Whiston, 1996, 2008). Ważne, aby wybierając strategię ewaluacji różnych rodzajów interwencji poradniczej, uwzględniać ich spodziewane rezultaty (Di Fabio, 2014f). Istotne jest również, aby docenić wartość łączenia wielu perspektyw, jak na przykład subiektywnych czynników oceny i bardziej konkretnych wskaźników obiektywnych (Whiston, 2008).
3. Nowy paradygmat, a tym samym nowe perspektywy w XXI wieku: rozwój oceny działań w zakresie poradnictwa kariery od wyników oceny psychometrycznej, do wyników pochodzących z opowieści (Di Fabio, 2014f; Maree & Di Fabio, w druku; McMahon & Patton, 2012). To podejście pokrywa się z ideą wskazówki z punktu 1. i można je podsumować jako przejście od „rezultatów/wyników opowieści” (*from „scores to stories”*) (McMahon & Patton, 2012) do bardziej zrównoważonego podejścia, charakteryzowanego przez przejście od pojęcia „wyniki” do „wyniki i opowieści” (Di Fabio, 2014f; Maree & Di Fabio, w druku). W perspektywie XXI wieku jakościowe podejście jest niezbędne, aby móc dokonywać ewaluacji interwencji doradczych, realizowanych w ramach poradnictwa narracyjnego (Reh fuss, 2009; Reh fuss & Di Fabio, 2012).
4. Iść w przyszłości od tradycji ku innowacji w perspektywie ilościowej i jakościowej (Di Fabio, 2012, 2014f; Di Fabio & Maree, 2013a; Maree, 2012). Ponieważ jakościowa modalność ma zasadnicze znaczenie w ocenie interwencji doradczych realizowanych w ramach poradnictwa narracyjnego (Reh fuss, 2009; Reh fuss & Di Fabio, 2012), pożądane byłoby zintegrowanie jakościowego

- i ilościowego podejścia w ocenianiu (Di Fabio, 2012). Aby ocenić skuteczność interwencji narracyjnego poradnictwa kariery, najbardziej wskazane jest połączenie nowych narzędzi badań jakościowych służących do odkrywania/dostrzegania zmian wskazanych w narracji z nowymi ilościowymi sposobami pomiaru (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2013a; Maree, 2012).
5. Potrzeba nowych jakościowych środków do odczytywania/wykrywania zmian opisanych w narracji (Hartung, 2010a, 2010b, 2013; Rehfluss, 2009; Rehfluss & Di Fabio, 2012). Szerokie zastosowanie narracyjnego poradnictwa kariery doprowadziło do potrzeby stosowania narzędzi badań jakościowych w celu dostrzeżenia i odczytania zmian, jakie zaszły po „narracyjnych działaniach doradczych” (Rehfluss, 2009; Rehfluss & Di Fabio, 2012).
 6. Potrzeba rozpatrzenia nowych ilościowych dowodów dotyczących efektów, które będą bardziej adekwatne do nowych XXI-wiecznych działań pomocowych w zakresie poradnictwa narracyjnego i konstruowania życia (Di Fabio, w druku b). Ważne, aby opracowywać i wykorzystywać ilościowe narzędzia oceny. Powinny one pomóc w poznaniu rozwoju autentycznego Ja i odkryciu sensowności własnego życia, co jest oczekiwanym wynikiem postmodernistycznej narracyjnej interwencji poradniczej (Di Fabio, w prasie, b).
 7. Potrzeba nowej metodyki działań poradniczych, które są zgodne z zasadami odpowiedzialności (mniejsze koszty + skuteczność) (Di Fabio, 2012; Di Fabio & Maree, 2012, 2013; Whiston, 1996, 2001). Jest potrzebna nowa metodologia służąca ocenie równowagi między zmniejszeniem kosztów doradztwa kariery i utrzymaniem jego efektywności (Di Fabio & Maree, 2012). Jedną z możliwych koncepcji oceniania jest wykorzystanie „siły widowni” (Di Fabio & Maree, 2012), która została zastosowana przez członków grupy *Poradnictwo w konstruowaniu życia (Life Design counseling group)* – wchodzących w indywidualne interakcje, ale także słuchających innych uczestników jako publiczności, która nie ingeruje bezpośrednio w relację doradcy z klientem (Di Fabio & Maree, 2012). Ta metodyka badań i działań różni się od tradycyjnych działań grupowych tym, że uczestnicy współdziałając indywidualnie z doradcą zawodu, tworzą także publiczność i obserwują sesje indywidualne innych członków grupy (Di Fabio & Maree, 2012). To podejście pozwala na uzyskanie dostępu do takiej [poradniczej – przypis tłumacza] usługi większej liczbie klientów – ta usługa oferowana osobno byłaby droższa (Di Fabio & Maree, 2012). Z kolei to, co jest bardziej opłacalne, jest zgodne z perspektywą odpowiedzialności (Whiston, 1996, 2001).
 8. Potrzebne są różne kryteria dotyczące wyników, aby ocenić cele interwencji poradniczych, których podstawę stanowi nowa systematyka, zaproponowana przez Guicharda (informacje, wskazówki, dialog) (2013), i aby ocenić skuteczność tych działań pomocowych (Di Fabio, w druku b). Niezbędna jest konceptualizacja wyników, prowadząca do tego, aby były one zgodne z proponowanymi przez Guicharda w jego systematyce celami interwencji poradniczej, które różnią się od tradycyjnych celów działań pomocowych. Według tej systematyki

- informacje umożliwiają ludziom odnalezienie znaczących i wiarygodnych wiadomości dotyczących świata pracy. Poradnictwo pomaga rozwijać zdolności związane ze zdobywaniem zatrudnienia, tak aby klienci mogli konstruować adaptacyjny zawodowy projekt samych siebie. Dialogowa interwencja poradnicza pomaga człowiekowi w konstruowaniu sensu jego własnego życia. Dialogowe konstruowanie życia pomaga klientom w interioryzacji tych przyszłych perspektyw, które obecnie nadają sens ich życiu, oraz w zastanowieniu się nad tym, co chcą osiągnąć w różnych obszarach i fazach swego życia (Guichard, 2013).
9. Perspektywa pozytywnej psychologii jest potrzebna w procesie zarządzania karierą i życiem na podstawie „pozytywnych” informacji, „pozytywnego” poradnictwa oraz „pozytywnego” dialogu, aby zwiększać indywidualne mocne autodopasowanie (Di Fabio, 2014f). W ramach psychologii pozytywnej informacje przekształcają się w „pozytywne” informacje, poradnictwo przekształca się w „pozytywne” poradnictwo oraz dialog przekształca się w dialog „pozytywny”. Psychologia pozytywna kładzie nacisk na wyjątkowość, autentyczność i celowość ludzkich działań (Di Fabio, 2014f, w druku).
 10. W związku z tym, aby sprawdzić skuteczność interwencji poradniczej, konieczne jest uwzględnienie celów określanych w psychologii pozytywnej (Di Fabio, 2014g, w druku) Niezbędne jest przy tym traktowanie wyników zgodnie zarówno z podejściem hedonistycznym (Watson, Clark & Tellegen, 1988), jak i eudajmonistycznym (Ryan & Deci, 2001; Ryff & Singer, 2008; Waterman i in., 2010).

Powyższe wskazówki powinny być wykorzystane do ewaluacji działań pomocowych realizowanych w ramach poradnictwa kariery w XXI wieku, ponieważ prowadzi to do przestrzegania zasad odpowiedzialności i jest przykładem pozytywnej profilaktyki.

Nowe jakościowe narzędzia ewaluacji skuteczności interwencji doradczej dotyczącej kariery w XXI wieku

W tej części zostaną opisane wypracowane w ostatnim czasie narzędzia jakościowe, służące ocenie skuteczności narracyjnych interwencji doradczych. Nowe narzędzia wzbogacają podejścia w ewaluacji wykorzystującej tradycyjne sposoby oceny. Jednym z nowych narzędzi jest *Autobiografia Przyszłej Kariery (Future Career Autobiography – FCA; Rehfuß, 2009)*. Narzędzie FCA składa się z arkusza papieru z instrukcją „Proszę użyć tej strony, aby napisać krótki akapit o tym gdzie, masz nadzieję znaleźć się w życiu, i co planujesz, robić zawodowo za pięć lat od tej chwili” (Rehfuß, 2009). Arkusz FCA podaje się przed narracyjnym spotkaniem poradniczym dotyczącym planowania kariery i po nim.

Zastosowanie *Arkusza...* pozwala na porównanie wytworzonych narracji i umożliwia dostrzeżenie ośmiu tematów, jakie mogą zostać poruszone w toku

narracji podjętej podczas spotkania z doradcą w ramach poradnictwa kariery. Te tematy to: 1) Określenie i eksploracja ogólnych obszarów życia i pragnień; 2) Głębsze sprecyzowanie ogólnych zainteresowań; 3) Tematy nieokreślone, trudne do sprecyzowania; 4) Tematy pomijane/ignorowane, ale ważne dla ukierunkowania życia; 5) Tematy niejasne wymagające wyostrzenia ich/wyjaśnienia; 6) Tematy dotyczące spraw zbyt trudnych, by znaleźć nadzieję na ich pokonanie; 7) Tematy wskazujące na fiksację, uniemożliwiające otwarcie się; i 8) Stagnacja.

System kodowania wyników innowacyjnego poradnictwa kariery (Career Counseling Innovative Outcomes – CCIO; Di Fabio, w druku a) został opracowany po przeprowadzeniu badań narzędziem *System Kodowania Momentów Innowacyjnych*, używanym w psychoterapii (Gonçalves, Ribeiro, Mendes, Matos & Santos, 2011) i został zastosowany w poradnictwie konstruowania kariery (Cardoso, Silva Gonçalves & Duarte, 2014). Mimo że, *System Kodowania Momentów Innowacyjnych*, służy do monitorowania procesu zmiany w trakcie interwencji psychoterapeutycznej (Gonçalves i in., 2011) oraz podczas interwencji w zakresie *Poradnictwa konstruowania kariery* (Cardoso i in., 2014), CCIO jest narzędziem stworzonym do analizy konkretnych narracji, budowanych przed interwencją w *Poradnictwie konstruowania życia* i po niej. CCIO składa się z następujących siedmiu pytań problemowych, które zadaje się zarówno przed jak i po interwencji doradczej: 1) W jaki sposób ta interwencja jest dla Ciebie przydatna? 2) Jakie są Twoje główne zasoby, które mogą Ci się przydać? 3) Jakie są główne przeszkody, które możesz napotkać? 4) Jak myślisz, kto może być Tobie pomocny? 5) Jak sądzisz, co może być dla Ciebie przydatne? 6) Jakie są Twoje główne wyzwania, którym musisz stawić czoła? 7) Jakie główne cele masz nadzieję osiągnąć?

Narracje, wywoływane przez zadanie powyższych pytań, zostają zakodowane za pomocą systemu pięciu kategorii (Gonçalves i in., 2011). Tych pięć kategorii to: (*kategoria pierwsza*) *Działania* w odniesieniu do czynności lub określonych zachowań, ułatwiających rozwiązywanie problemów; (*kategoria druga*) *Refleksja* dotycząca procesów myślowych, które wskazują zrozumienie czegoś nowego, co przyczynia się do stworzenia nowego punktu widzenia w odniesieniu do problemu. Składa się ona z dwóch różnych typów: refleksja typu I dotyczy wytworzenia się dystansu wobec problemu(ów), natomiast refleksja typu II koncentruje się na zmianie; (*trzecia kategoria*) *Protest* – dotyczy momentów krytyki, które oznaczają pewnego rodzaju konfrontację zarówno z sobą, jak i z innymi. Jest on podzielony na dwa rodzaje: protest typu I odnosi się do krytykowania problemów, podczas gdy protest typu II dotyczy pojawienia się nowych stanowisk wobec problemu; (*kategoria czwarta*) *Re-konceptualizacja* dotyczy opisu procesu na poziomie metapoznawczym, co oznacza, że klienci nie tylko wyrażają „konkretne” myśli i zachowania, które pojawiają się poza narracją, ale także udowadniają, że rozumieją ukryty proces narracji; (*kategoria piąta*) *Dokonywana zmiana* dotyczy wyznaczania kolejnych, nowych celów, doświadczeń, działań i projektów klientów, spodziewanych lub realnych.

Jakościowa miara elastyczności życiowej (Life Adaptability Qualitative Measure – LAQuM; Di Fabio, w druku d) to nowy instrument służący jakościowej ocenie skuteczności interwencji w zakresie *Poradnictwa w Projektowaniu Życia*. Głównym zadaniem tego narzędzia jest jakościowa ocena adaptacyjności kariery i szczególnie pomiar przedstawionych w narracji zmian lub braku zmian w życiu jednostki, w perspektywie upływu czasu (Maree, 2007; Rehfuß 2009; Savickas, 2005). LAQuM składa się z 12 pisemnych pytań, w tym z trzech pytań przypisanych do każdego wymiaru (troski, kontroli, ciekawości, ufności) pochodzących z *Inwentarza umiejętności adaptacyjnych związanych z karierą (Career Adapt-Abilities Inventory) – wersja międzynarodowa 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012)*.

Tych 12 pisemnych pytań to:

- Troska: 1a) Co oznacza dla Ciebie być zorientowanym na swoją przyszłość? 1b) Czy uważasz, że jesteś ukierunkowany na własną przyszłość? 1c) Dlaczego?
- Kontrola: 2a) Co oznacza dla Ciebie wziąć odpowiedzialność za swoją przyszłość? 2b) Czy uważasz, że ponosisz odpowiedzialność za swoją przyszłość? 2c) Dlaczego?
- Ciekawość: 3a) Co oznacza dla Ciebie, że jesteś ciekaw własnej przyszłości? 3b) Czy uważasz, że jesteś ciekawy własnej przyszłości? 3c) Dlaczego?
- Zaufanie: 4a) Co oznacza dla Ciebie mieć zaufanie do własnych umiejętności? 4b) Czy uważasz, że masz zaufanie do swoich umiejętności, aby zbudować swoją przyszłość? 4c) Dlaczego?

Porównanie i analizę narracji, czyli odpowiedzi na powyższych 12 pytań przed spotkaniem doradczym i po nim, przeprowadza się za pomocą 24 wskaźników jakościowych, które odnoszą się do każdego z czterech wymiarów adaptacyjności kariery (troski, kontroli, ciekawości i zaufania) z *Inwentarza umiejętności adaptacyjnych związanych z karierą – wersja międzynarodowa 2.0 (Savickas & Porfeli, 2012)*, a w systemie kodowania LAQuM są one organizowane w pięciu kategoriach jakościowej analizy zmian. System kodowania LAQuM pozwala na ocenę zmiany lub braku zmian dla każdego wymiaru adaptacyjności kariery, w odniesieniu do różnych poziomów refleksyjności (refleksyjności wzrastającej, refleksyjności poprawionej/zrewidowanej, refleksyjności otwartej, refleksyjności udoskonalonej i bez zmian).

Nowe ilościowe instrumenty ewaluacji skuteczności interwencji doradczej dotyczącej kariery w XXI wieku

W tym punkcie zostaną przedstawione niektóre nowe instrumenty pomiarów ilościowych, służące do ewaluacji skuteczności działań poradniczych z zakresu poradnictwa kariery XXI wieku. Instrumenty te umożliwiają dokonywanie pomiarów bardziej zbieżnych z pomiarami wyników i celów działań pomocowych w podejściu związanym z konstruowaniem życia (*Life Design Approach, Savickas i in., 2009*).

Skala autentyczności (Authenticity Scale) (Wood, Linley, Maltby, Baliouis & Joseph, 2008; wersja włoska – Di Fabio, 2014a). Ta skala operacjonalizuje konstrukt autentyczności, zdefiniowany przez Godfrey'a Barretta-Lennarda (1998, s. 82), który przedstawia trzyczęściowy model autentyczności, zakładając: „spójność między trzema poziomami (a) podstawowym doświadczeniem człowieka, (b) jego symbolizowaną świadomością, oraz (c) jego zewnętrznym zachowaniem i komunikacją”. Model uwzględnia konflikt pomiędzy rzeczywistym doświadczeniem (prawdziwą Jaźnią, włącznie z rzeczywistymi stanami fizjologicznymi, emocjami i schematycznymi przekonaniem) a aspektami doświadczeń reprezentowanych przez świadomość poznawczą. Pierwszy aspekt autentyczności koncentruje się na nieuchronnym niedopasowaniu między świadomością i rzeczywistymi doświadczeniami w danej chwili, które określa się jak autoalienację. Jeśli idealna kongruencja nie jest możliwa, przedłużenie niedopasowania może prowadzić do zakłócenia zdrowia psychicznego. Autoalienacja jest bowiem subiektywnym doświadczeniem nieznamośći siebie i brakiem poczucia kontaktu z własnym prawdziwym Ja. Drugi aspekt autentyczności dotyczy spójności między doświadczaniem jako świadomym postrzeganiem i zachowaniem. Ten aspekt jest określanym jako autentyczne życie i dotyczy przyjętych zachowań oraz wyrażanych emocji, które są spójne ze świadomością stanów fizjologicznych, emocji, przekonań i procesów poznawczych. Autentyczne życie jest to samotne bycie w większości sytuacji i życie według własnych wartości i przekonań. Trzeci aspekt autentyczności określa zaakceptowanie wpływów zewnętrznych i dotyczy stopnia akceptacji wpływu innych i tego, jak się uważa, że w jakimś stopniu powinniśmy spełniać oczekiwania innych. Zatem zgodnie z modelem Barretta-Lennarda (1998) autentyczność ma trzy wymiary: autoalienacji, autentycznego życia oraz akceptacji wpływu zewnętrznego. Aby ocenić autentyczność została opracowana *Skala autentyczności* (Wood i in., 2008). Narzędzie to składa się z 12 elementów z formatem odpowiedzi ułożonym na 7-punktowej skali Likerta (od 1 = nie opisuje mnie w ogóle, do 7 = opisuje mnie bardzo dobrze). Skala ma trzy wymiary: autoalienacji, autentycznego życia oraz akceptacji wpływu zewnętrznego. Włoska wersja *Skali autentyczności* (Di Fabio, 2014a) stanowi prawidłowe i niezawodne narzędzie do mierzenia autentyczności, uwzględniające włoski kontekst życia.

Kwestionariusz sensu życia (Meaning in Life Questionnaire) (Steger, Frazier, Oishi & Kaler, 2006; włoska wersja – Di Fabio, 2014d). *Kwestionariusz sensu życia* ocenia sensowność konstrukt życia (Steger i in., 2006), jeśli definiuje się poczucie sensu i znaczenia życia w perspektywie swego istnienia. Michael F. Steger i in. (2006) uważają, że sensowność życia jest to wielowymiarowy konstrukt o dwóch głównych wymiarach: (1) obecności sensu, co oznacza subiektywne poczucie, iż czyjeś życie jest sensowne; (2) poszukiwania sensu w odniesieniu do motywacji i orientacji, w kierunku znalezienia sensu w życiu. Aby ocenić sensowność życia, został opracowany *Kwestionariusz sensu życia* (Steger i in., 2006). Składa się on z 10 elementów z formatem odpowiedzi ułożonym na 7-punktowej skali Likerta (od 1 = absolutnie

nieprawdziwe, do 7 = absolutnie prawdziwe). Kwestionariusz pozwala na wykrywanie obydwu wymiarów sensowności życia: obecność sensu i poszukiwanie sensu. Włoska wersja *Kwestionariusza sensu życia* (Di Fabio, 2014d) to ważne i niezawodne narzędzie do mierzenia sensowności, mające na względzie kontekst włoski.

Miara sensu życia (*Meaningful Life Measure*) (Morgan & Farsides, 2009; włoska wersja – Di Fabio, 2014e). Oceniany *Miarą sensu życia* konstrukt sensowności życia powstał na podstawie definicji Viktora Frankla (1963), który sugerował, że ludzie są silnie zmotywowani, aby znaleźć osobiste jego znaczenie, to znaczy, aby zrozumieć istotę swego życia, poczuć, że życie jest istotne, ważne, wartościowe oraz celowe. Ta struktura opiera się również na nowszej definicji Gary'ego T. Requera (2000, s. 41), który opisuje sensowność życia jako „wielowymiarową konstrukcję składającą się z rozpoznania porządku, spójności i celu w swoim istnieniu, dążeniu i osiągnięciu wartościowych celów i towarzyszącemu temu poczuciu spełnienia”. Postrzega je jako wielowymiarową konstrukcję, w której sensowność życia ma pięć wymiarów (Morgan & Farsides, 2009): ekscytujące życie, czyli entuzjastyczne nastawienie na to, że życie jest fascynujące, ciekawe i wciągające; spełnione życie, czyli poczucie, że osobiste cele są osiągnięte lub spełniane; życie oparte na zasadach, czyli na posiadaniu osobistej filozofii lub ramy tożsamości, dzięki którym rozumie się życie; celowe życie, czyli poczucie posiadania jasnych celów i intencji; wartościowe życie, jako nieodłączne poczucie wartości tego, że się żyje.

Aby dokonać ewaluacji sensowności życia, opracowano *Miarę sensu życia* (Morgan & Farsides, 2009). Składa się ona z 23 elementów z formatem odpowiedzi ułożonych na 7-punktowej skali Likerta (od 1 = nie zgadzam się, do 7 = zdecydowanie się zgadzam). Skala pozwala odkryć pięć wymiarów sensowności życia: ekscytujące życie, spełnione życie, życie zgodne z zasadami, celowe życie, wartościowe życie. Włoska wersja *Miary sensu życia* (Di Fabio, 2014e) stanowi istotne i wiarygodne narzędzie do mierzenia sensowności życia we włoskim kontekście.

Skala poczucia spójności (*Sense of Coherence Scale*) (Antonovsky, 1987b; włoska wersja – Di Fabio, w druku j). Poczucie spójności jest zdefiniowane jako „ogólna orientacja, która wyraża stopień, w jakim posiada się wszechobecne, trwałe, jednak dynamiczne poczucie pewności, że (1) bodźce pojawiające się na trajektorii życia, a pochodzące od wewnątrz i/lub z zewnętrznego środowiska są uporządkowane, przewidywalne i możliwe do wyjaśnienia; (2) dostępne są zasoby, aby sprostać wymaganiom stawianym przez te bodźce; oraz (3) te bodźce/żądania są wyzwaniem, godnymi inwestycji i zaangażowania (Antonovsky, 1987b, s. 19). Poczucie spójności jest ważnym zasobem radzenia sobie w procesie ochrony zdrowia (Antonovsky, 1987b). Zyskało ono powszechną uwagę, a w odniesieniu do zdrowia i choroby zostało poddane wielu badaniom (patrz Antonovsky, 1993). Aby ocenić poczucie spójności, opracowano *Skalę poczucia spójności* (Antonovsky, 1987a,b). Narzędzie składa się z 29 elementów z formatem odpowiedzi w postaci 7-punktowej skali Likerta (1 = z pewnością nie będzie zrobione, do 7 = na pewno będzie zrobione). Włoska wersja *Skali poczucia spójności* (Di Fabio, w druku j) jest

ważnym i wiarygodnym narzędziem do pomiaru poczucia spójności, dostosowanym do włoskich warunków.

Skala rdzenia samooceny (CSES; Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2003; włoska wersja – Di Fabio & Busoni, 2009). Optymalny rdzeń samooceny oznacza pozytywną samoocenę przy ocenianiu własnej skuteczności i miejsca występowania kontroli, a także brak pesymizmu (Judge i in., 2003). Aby dokonać ewaluacji rdzenia samooceny opracowano *Skalę rdzenia samooceny* (Judge i in., 2003). Narzędzie składa się z 12 elementów z formatem odpowiedzi ulokowanym na 5-punktowej skali Likerta (1 = nie zgadzam się, do 5 = zdecydowanie się zgadzam). Włoska wersja skali rdzenia samooceny (Di Fabio & Busoni, 2009) jest aktualnym i wiarygodnym narzędziem do pomiaru rdzenia samooceny, uwzględniającym włoski kontekst.

Skala egzystencji (Längle, Orgler & Kundi, 2003; włoska wersja opracowana przez Di Fabio, w druku, c). Egzystencja jako taka, oceniana jest według *Skali egzystencji* (Längle, Orgler & Kundi, 2003) i opiera się na modelu obejmującym cztery poziomy poszukiwania sensu życia przez jednostkę (Längle, 1988). Alffried Längle zaproponował system czterech kolejnych kroków, prowadzących do realizacji egzystencjalnego potencjału, który jest subiektywnie odczuwany jako „znaczące życie”. Pierwszy krok w poszukiwaniu sensu jest nazwany *Autodystansem* i polega na ostrzeganiu obiektów na świecie, takimi jakie są. W drugim etapie, zwanym *Własną „transcendencją”*, osoba dostrzega jakościowy związek między obiektami oraz między obiektami i nim/nią samym/samą. W trzecim etapie, nazwanym *Wolnością* następuje wybór spośród różnych opcji i jednostka eliminuje pewne możliwości na rzecz innych. Czwarty etap, zwany *Odpowiedzialnością*, odnosi się do podejmowania decyzji i uzupełnia egzystencjalne działanie. Pierwsze dwa etapy są ściśle związane z „Ego” i rozwojem osobowości. Łączą się one w czynnik osobowości (P-czynnik). Dwa kolejne, odnoszą się do egzystencjalnego obszaru i łączą się w czynnik egzystencjalny (E-czynnik). *Skala egzystencji* została opracowana, aby ocenić egzystencjalne spełnienie (Längle, Orgler & Kundi, 2003). Narzędzie składa się z 46 elementów z formatem odpowiedzi umieszczonych na 5-punktowej skali Likerta (od 1 = *absolutnie tak*, do 5 = *nie w ogóle*). Skala ma dwa wymiary i cztery subwymiary: P-czynnik (Autodystansowy + Autotranscendentny) i E-czynnik (Wolność + Odpowiedzialność). Włoska wersja *Skali Egzystencji* (Di Fabio, w druku c) jest ważnym i wiarygodnym narzędziem do mierzenia egzystencjalnego spełnienia, z uwzględnieniem włoskiego kontekstu.

Skala odwagi studenta (Woodard & Pury 2007; włoska wersja przystosowana dla studentów przez Di Fabio & Palazzeschi, 2014). Odwaga jest określona jako „dobrowolne chęci do działania – »z« lub »bez« różnych poziomów lęku, w odpowiedzi na zagrożenie – aby osiągnąć ważny, być może moralny, rezultat lub cel (...) Działanie należy uznać za odważne, gdy widoczne są dwa ogólnie przyjęte składniki odwagi: zagrożenie i wartościowy lub ważny rezultat” (Woodardem & Pury, 2007, s. 136-137.). Odwaga jest określana w odniesieniu do różnych dziedzin życia, na przykład: odwaga pracy/odwaga zatrudnienia; odwaga oparta na systemie

przekonań, patriotyczna/religijna; odwaga społeczna i moralna; odwaga odnosząca się do własnej niezależności/rodziny (Woodard & Pury, 2007). Aby ocenić odwagę, została stworzona *Skala odwagi* (Woodard & Pury, 2007). Narzędzie to składa się z 23 elementów z formatem odpowiedzi umieszczonych na 5-punktowej skali Likerta (od 1 = nie zgadzam się, do 5 = zdecydowanie się zgadzam). Skala ma strukturę czterech czynników: odwaga pracy/zatrudnienia; odwaga patriotyczna/religijna oparta na przekonaniach; odwaga zagrożona przez system społeczny/odwaga cywilna, odwaga bazująca na poczuciu niezależności/rodziny. Włoska wersja *Skali odwagi studentów* (Di Fabio & Palazzeschi, 2014) została przystosowana do użycia przez licealistów. Składa się z 12 elementów, ma trzy wymiary (odwaga pracy/zatrudnienia; odwaga społeczna/moralna; odwaga niezależna/rodzinną), stanowi ważne i niezawodne narzędzie do pomiaru odwagi uwzględniając kontekst kulturowy Włoch.

Trójwymiarowa skala mądrości (Ardelt, 2003; włoska wersja opracowana przez Di Fabio & Bucci, 2014). Mądrość uważana jest za wielowymiarowy konstrukt, który jest określany na różne sposoby, na przykład jako „forma zaawansowanych funkcji poznawczych” (Dittmann-Kohli & Baltes, 1990, s. 54), „doświadczenie w przeżywaniu oraz określaniu sensu życia” (Baltes & Staudingera, 2000, s. 124), lub przekształcanie intrapersonalnych, interpersonalnych i transpersonalnych doświadczeń w kształtowaniu osobowości i wysiłku w dążeniu do poznania (Achenbaum & Orwoll 1991). Monika Ardel (2003) zdefiniowała mądrość jako integrację wymiarów: poznawczego, refleksyjnego i emocjonalno/afektywnego. Wymiar poznawczy mądrości „odnosi się do umiejętności danej osoby, związanych z głębokim zrozumieniem życia, czyli zrozumieniem znaczenia i sensu zjawisk oraz zdarzeń, w szczególności w odniesieniu do spraw intrapersonalnych i interpersonalnych” (Ardelt, 2003, s. 278). Wymiar refleksyjny dotyczy „stopnia, w jakim ludzie starają się przewyciężyć subiektywność, patrząc na prognozy zjawisk i wydarzeń z różnych perspektyw i starając się unikać obwiniania innych ludzi lub okoliczności za ich obecną sytuację” (Ardelt, 2003). Wymiar emocjonalny dotyczy „obecności pozytywnych emocji i zachowań wobec innych bytów, takich jak uczucia, akty sympatii i współczucie, oraz braku obojętnych lub negatywnych emocji oraz zachowań wobec innych” (Ardelt, 2003, s. 278-279). Aby ocenić mądrość, opracowano *Trójwymiarową skalę mądrości* (Ardelt, 2003). Narzędzie to składa się z 39 elementów z formatem odpowiedzi umieszczanych na 5-punktowej skali Likerta (od 1 = nie zgadzam się, do 5 = zdecydowanie się zgadzam). Skala ta zawiera trzy wymiary mądrości: poznawczy, refleksyjny i emocjonalny. Włoska wersja *Trójwymiarowej skali mądrości* (Di Fabio & Bucci, 2014) stanowi istotne i wiarygodne narzędzie do pomiaru poziomu mądrości.

Indeks Pembertona (Pemberton Index) (Hervás & Vázquez, 2013; włoska wersja przystosowana dla studentów przez Di Fabio, w druku g). W tym narzędziu wyróżniono dwa rodzaje dobrostanu: dobrostan zapamiętany i dobrostan doświadczany (Hervas & Vázquez, 2013). Zapamiętany dobrostan opiera się na pamięci uczestników i opinii o ich życiu, obejmując: ogólny dobrobyt związany z ogólną satysfakcją

z życia; eudajmonistyczny dobrostan, które dotyczy optymalnego funkcjonowania psychologicznego; hedonistyczny dobrostan, który dotyczy stanu emocjonalnego w aspekcie częstości pozytywnego i negatywnego jego wpływu na życie codzienne; oraz osobiście odbierany dobrostan życia społecznego w stosunku do ogólnego poczucia dobrostanu życia w społeczeństwie, które to społeczeństwo promuje optymalne funkcjonowanie psychologiczne. Doświadczany dobrostan ocenia chwilowe stany emocjonalne i uczucia innych osób w czasie rzeczywistym, nie odnosząc się do wspomnień tych stanów. *Indeks Pembertona* stworzono do oceny zapamiętanego i doświadczanego dobrostanu (Hervás & Vázquez, 2013). *Indeks Pembertona* obejmuje 11 pozycji z formatem odpowiedzi ulokowanych w 11-punktowej skali Likerta (od 0 = całkowicie nie zgadzam się, do 10 = całkowicie się zgadzam), powiązanych z różnymi dziedzinami zapamiętanego dobrostanu (dobrobytu) (ogólnego, hedonistycznego, eudajmonistycznego i społecznego) i 10 punktów z dychotomicznym formatem odpowiedzi (tak/nie) odnoszących się do doświadczanego dobrostanu (czyli pozytywnych i negatywnych emocji, które prawdopodobnie miały miejsce dzień wcześniej). Suma tych elementów tworzy połączony indeks dobrostanu. Włoska wersja *Indeksu Pembertona*, przystosowana dla studentów (Di Fabio, w druku g) jest ważnym i niezawodnym narzędziem do pomiaru zapamiętanego dobrostanu i doświadczanego dobrostanu, z uwzględnieniem kontekstu włoskiego.

Wnioski

Po opisanu złożoności świata pracy i wyzwań, przed którymi stoją dziś jednostki, w tym tekście podkreślono znaczenie zasobów jednostek, akcentowane w psychologii pozytywnej, wyznaczającej przejście od *Pozytywnego rozwoju młodzieży* (*Positive Youth Development*) (Catalano i in., 2004; Di Fabio & Kenny, w druku; Kenny i in., 2014; Lerner i in., 2005) do rozwoju dorosłych (Gmin, 2002; Helson & Srivastava, 2001) i „pozytywnego” rozwoju przez całe życie (Colby & Damona, 1992). Kulminacyjnym osiągnięciem takiego podejścia jest nowy model ***Pozytywnego Całozyciowego Kierowania Sobą i Relacjami*** (Di Fabio, 2014f). Z perspektywy prewencyjnej (Hage i in., 1997; Kenny & Hage, 2009) celem interwencji poradniczych dotyczących kariery w XXI wieku, jest zwiększenie mocnych stron jednostki i zmniejszenie ryzyka wystąpienia negatywnych skutków działań. Musimy brać pod uwagę, że wyzwania epoki ponowoczesnej powodują przesunięcia w życiu społecznym, dotyczące również interwencji poradnictwa kariery i dające podstawy opowiadaniu narracji (Savickas, 2011). Celem nowych narracyjnych działań poradniczych jest wspieranie osób w przepracowaniu ich problemów, rozwijaniu zdolności refleksyjnych dotyczących siebie i kontekstów swojego życia oraz znalezienie sensu swojego prawdziwego Ja (Di Fabio, 2014b, w prasie f) w nieustannie rozwijającym się procesie autodopasowania (Di Fabio, 2014b, w druku f). Szczególnie w okresie kryzysu gospodarczego, gdy mamy do czynienia z ograniczonymi zasobami, ważne

jest, aby zmaksymalizować stosunek kosztów/korzyści zgodnie z zasadą odpowiedzialności (Whiston, 1996, 2001). Znaczenie zmniejszania kosztów interwencji w rozwój kariery, ewaluacja skuteczności interwencji poradniczych i wykorzystanie najlepszych praktyk wspieranych przez badania, wyłaniają się jako decydujące.

Ten artykuł miał też podkreślić znaczenie wykorzystania podejścia ilościowego i jakościowego do badania ważności wyników dotyczących oceny skuteczności interwencji poradniczej w XXI w. wieku, ale również wskazać znaczenie wprowadzenia perspektywy psychologii pozytywnej. W artykule przedstawione zostały zatem pewne pozytywne wskazówki, uwzględniające kwestie odpowiedzialności w obecnych czasach. Podkreślono w nim również korzyści wynikające z zastosowania nowych narzędzi jakościowych w celu odkrywania zmian, poprzez badania narracji i nowe wykorzystanie rezultatów badań z użyciem narzędzi ilościowych, bardziej spójnych z celami i charakterem działań poradniczych w XXI wieku. Szczególnie jednak zaakcentowano korzyści wynikające z zastosowania nowych narzędzi narracyjnych, które są odpowiednie do odkrywania zmian jakościowych uchwytnych w autonarracji (Di Fabio, 2014f). Ponadto wskazano, iż korzyści, wynikające z zastosowania nowych ocen ilościowych, wiążą się z koniecznością rozpoznania spójności, zgodnie z systematyką zaproponowaną przez Guicharda (informacje, dialog, poradnictwo) (2013). Te narzędzia mierzą różnorodne zmienne, takie jak autentyczne Ja i sensowność własnego życia, które mają zasadnicze znaczenie w konstruowaniu celowej Jaźni (Di Fabio, 2014b; Guichard, 2013) i przyszłego celowego życia (Di Fabio, w druku f; Guichard, 2013). W ostatnich badaniach dotyczących skuteczności dialogowej interwencji poradniczej w zakresie narracyjnego konstruowania życia, podejścia stworzonego na podstawie teorii Guicharda (2005, 2013), Savickasa (2005, 2013); Davida L. Blusteina (2011), za pomocą projektu badań z grupą kontrolną, stwierdzono wzrost poziomu spójności w obszarze rdzenia samooceny i autentyczności (Di Fabio, w prasie, b). Z perspektywy prewencyjnej (Di Fabio & Kenny, w druku; Hage i in., 2007; Kenny & Hage, 2009) wzrost tych wymiarów, będący rezultatem narracyjnych działań poradniczych, może świadczyć o osiągnięciu większej osobistej sprawności w projektowaniu życia, wskazywać na bardziej zbieżne i autentyczne planowanie przyszłości oraz określanie bardziej spójnych celów, prowadzących do bardziej satysfakcjonującego i urozmaiconego, intencjonalnie zaprojektowanego życia. Takie podejście jest zgodne z uwzględnieniem tego, jak klient definiuje cel i sens życia, ponieważ to jest kluczowym, oczekiwanym rezultatem działań poradnictwa kariery (Dik i in., 2014). Interwencje w zakresie poradnictwa kariery XXI wieku wymagają nowych metod i narzędzi służących ocenie skuteczności interwencji poradniczych, zgodnie z perspektywą psychologii pozytywnej (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Vázquez i inni, 2006) oraz perspektywą prewencyjną (Hage i in., 2007; Kenny & Hage, 2009).

Przekład z języka angielskiego Joanna Minta

Bibliografia

- Achenbaum, W. A., & Orwoll, L. (1991). Becoming wise: A psycho-gerontological interpretation of the Book of Job. *The International Journal of Aging and Human Development*, 32(1), 21-39.
- Antonovsky, A. (1987a). The salutogenic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances*, 4, 47-55.
- Antonovsky, A. (1987b). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the Sense of Coherence Scale. *Social Science & Medicine*, 36, 725-733.
- Ardelt, M. (2003). Empirical assessment of a three-dimensional wisdom scale. *Research on Aging*, 25(3), 275-324.
- Baltes, P. B., & Staudinger, U. M. (2000). Wisdom: A metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*, 55(1), 122-136.
- Bar-On, R. (1997). *The emotional intelligence inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto, ON, Canada: Multi-Health Systems.
- Barrett-Lennard, G. T. (1998). *Carl Rogers' helping system: Journey and substance*. London, England: Sage.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13(2), 131-149.
- 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.
- Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M., & Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- 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.
- Catalano, R. F., Berglund, M. L., Ryan, J. A. M., Lonczak, H. S., & Hawkins, J. D. (2004). Positive youth development in the United States: Research findings on evaluations of positive youth development programs. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591, 98-124.
- Colby, A., & Damon, W. (1992). *Some do care: Contemporary lives of moral commitment*. New York, NY: Free Press.
- Commons, M. L. (2002). Introduction: Attaining a new stage. *Journal of Adult Development*, 9(3), 155-157.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «what» and «why» of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Delle Fave, A. (2014). Counseling e psicologia positiva: Oltre la frammentazione, verso la sinergia [Counseling and positive psychology: Beyond fragmentation, towards the synergy]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 239-241.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I., & De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486-1503.
- 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.
- Di Fabio, A. (2012, July). *Narratability and career construction: Empirical evidence of intervention effectiveness*. State-of-the-Science Invited Lecture in the field of *Psychology of Counseling* presented at the International Congress of Psychology (ICP) 2012, Cape Town, South Africa.
- Di Fabio, A. (2013). Applying career construction in group-based contexts with adults. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Eds.), *Psychology of career counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas* (pp. 83-99). New York, NY: Nova Science.
- Di Fabio, A. (2014a). Authenticity Scale: un primo contributo alla validazione della versione italiana [Authenticity Scale: A first contribution to validation of the Italian version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 231-238.
- Di Fabio, A. (2014b). Due meta-competenze chiave narrative per la nuova consapevolezza identitaria purposeful nel XXI secolo [Two key narrative meta-competences for the new, purposeful identity awareness in the 21st century]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 133-141.
- Di Fabio, A. (2014c). Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51, 98-111.
- Di Fabio, A. (2014d). Meaning in Life Questionnaire: Un contributo alla validazione della versione italiana con studenti di scuola superiore [Meaning in Life Questionnaire: A contribution to the validation of the Italian version with high school students]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 317-325.
- Di Fabio, A. (2014e). Meaningful Life Measure: primo contributo alla validazione della versione italiana [Meaningful Life Measure: First contribution to the validation of the Italian Version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 307-315.
- Di Fabio, A. (2014f, August). *Problématiques de recherche et intervention dans le domaine du conseil et de l'orientation : De la tradition à l'innovation* [Problems of research and intervention in the area of guidance and career counseling: from tradition to innovation]. Invited Keynote at the XVIII World Congress of the Work and Organizational International Association AIPTLF (Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, AIPTLF), University of Florence, Florence, Italy.
- Di Fabio, A. (in press a). Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO). Un nuovo strumento qualitativo per la verifica dell'efficacia degli interventi di career counseling [Career Counseling Innovative Outcomes (CCIO). A new qualitative tool to verify the

- effectiveness of career counseling intervention]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press b). "Constructing my Future Purposeful Life": A new Life Construction intervention. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard*. New York, NY: Nova Science.
- Di Fabio, A. (in press c). Existence Scale: Un primo contributo alla validazione della versione italiana [Existence Scale: A first contribution to validation of the Italian version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press d). Life Adaptability Qualitative Measure (LAQuM): A narrative instrument for evaluating counseling intervention effectiveness. In J. G. Maree & A. Di Fabio, A. (Eds.), *New horizons in career counselling: Converting challenges into opportunities*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- Di Fabio, A. (in press e). Life Project Reflexivity Scale: Psychometric Properties. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press f). The new purposeful identitarian 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*. New York, NY: Nova Science.
- Di Fabio, A. (in press g). Pemberton Index: Un contributo alla validazione della versione italiana per studenti [Pemberton Index: A contribution to validation of the Italian version for students]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press h). Positive psychology: Gainful employment and life. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press i). Positive Relational Management Scale. Psychometric Properties. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- Di Fabio, A. (in press j). Sense of Coherence Scale: Un primo contributo alla validazione della versione italiana [Sense of Coherence Scale: A first contribution to validation of the Italian version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*.
- 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., Bernaud, J.-L., & Loarer, E. (2014). Emotional intelligence or personality in resistance to change? Empirical results in an Italian health context. *Journal of Employment Counseling, 51*, 146-157.
- 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.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2014). Three-Dimensional Wisdom Scale: Primo studio di validazione della versione italiana [Three-Dimensional Wisdom Scale: First study of validation of the Italian version]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni, 7*, 335-342.
- Di Fabio, A., & Busoni, L. (2009). Proprietà psicometriche della versione italiana della Core Self-Evaluation Scale (CSES) con studenti di scuola secondaria [Psychometric

- properties of the Italian version of the Core Self-Evaluation Scale (CSES) with high school students]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 2, 73-83.
- 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.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2012b). Emotional intelligence and perceived social support among Italian high school students. *Journal of Career Development*, 39, 461-475.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (in press). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*.
- 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. (2013a). Career construction and life design: Heralding a new beginning to career counseling in the 21st century. In A. Di Fabio & J. G. Maree (Eds.), *Psychology of career counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas* (pp. 1-13). New York, NY: Nova Science.
- 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. (2014). Student Courage Scale: Proprietà psicometriche della scala per rilevare il coraggio negli studenti [Student Courage Scale: Psychometric properties of the scale to measure courage in students]. *Counseling Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 7, 327-334.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bar-On, R. (2012). The role of personality traits, core self-evaluation and emotional intelligence in career decision-making difficulties. *Journal of Employment Counseling*, 49, 118-129.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21, 42-56.
- 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., & Maree, J. G. (Eds.), (2013b). *Psychology of Career Counseling: New challenges for a new era. Festschrift in honour of Prof. Mark Savickas*. New York, NY: Nova Science.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2014). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist*. Doi: 0011000014546872.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625-632.
- Dittmann-Kohli, F., & Baltes, P. B. (1990). Toward a neofunctionalist conception of adult intellectual development: Wisdom as a prototypical case of intellectual growth. In

- C. N. Alexander & E. J. Langer (Eds.). *Higher stages of human development. Perspectives on adult growth* (pp. 54-78). New York, NY: Oxford University Press
- Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica* (Extra-Série), 549-557.
- Frankl, V. (1963). *Man's search for meaning* (Rev. Ed.). London: Hodder & Stoughton.
- 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(5), 497-509.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi [To make oneself Self]. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 33, 499-534.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.
- Guichard, J. (2013, June). *Forms of reflexivity and transformations of systems of subjective identity forms during life designing dialogues*. Lecture presented at the SIO International Conference "Life Designing and career counseling: Building hope and resilience", Padua, Italy.
- 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, 493-566.
- Hartung, P. J. (2010a). Career assessment: Using scores and stories in life designing. In J. K. Maree (Ed.) *Career counselling: Techniques that work* (pp. 1-10). Cape Town, South Africa: Juta & Company, Ltd.
- Hartung, P. J. (2010b). Identifying life-career themes with the career story interview. In J. K. Maree (Ed.) *Career counselling: Techniques that work* (pp. 161-166). Cape Town, South Africa: Juta & Company, Ltd.
- Hartung, P. J. (2013). Career as story: Making the narrative turn. In W.B. Walsh, M. L. Savickas, & P. J. Hartung (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (4th ed.). New York, NY: Routledge.
- Hartung, P. J., & Subich, L. M. (Eds.). (2011). *Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts*. Washington, DC: APA Books.
- Helson, R., & Srivastava, S. (2001). Three paths of adult development: conservers, seekers, and achievers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(6), 995-1010.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. *Health and Quality of Life Outcomes*, 11(1), 66.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331.

- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- 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.
- Kenny, M. E. (2014, June). *Fostering positive youth development by enhancing contextual assets*. Invited Keynote at the 7th Italian Conference on Positive Psychology “Positive psychology and the challenge of complexity”, University of Florence, Florence, Italy.
- Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Minor, K. (2014). Emotional intelligence: School-based research and practice in Italy. In M. J. Furlong, R. Gilman, & E. S. Huebner (Eds.), *Handbook of positive psychology in the schools* (2nd ed., pp. 450-464). New York, NY: Routledge, Taylor and Francis.
- Kenny, M. E., & Hage, S. M. (2009). The next frontier: Prevention as an instrument of social justice. *The Journal of Primary Prevention*, 30, 1-10.
- Kozan, S., Di Fabio, A., Blustein, D. L., & Kenny, M. E. (2014). The role of social support and work-related factors on the school engagement of Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 22, 345-354.
- Längle, A., (1988) Wende ins Existentielle. Die Methode der Sinnerfassung. In A. Längle (Ed.). *Entscheidung zum Sein. Viktor Frankls Logotherapie in der Praxis* (pp. 40-52). Munich, Germany: Piper.
- Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfillment. *European Psychotherapy*, 4(1), 135-151.
- Lerner, R. M. (2002). *Concepts and theories of human development* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lerner, R. M., Lerner, J. V., Almerigi, J. B., Theokas, C., Phelps, E., Gestsdottir, S., ... & von Eye, A. (2005). Positive Youth Development, Participation in community youth development programs, and community contributions of fifth-grade adolescents findings from the first wave Of the 4-H study of Positive Youth Development. *The Journal of Early Adolescence*, 25(1), 17-71.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Maree, J. G. (Ed.). (2012). *Complete your thesis or dissertation successfully: Practical guidelines*. Cape Town: Juta.
- Maree, J. G., & Di Fabio, A. (Eds.). (in press). *New horizons in career counselling: Converting challenges into opportunities*. Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counseling. *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. (2004). *Technical manual of the trait emotional intelligence questionnaire (TEIQue)*. London, England: University of London, Institute of Education.
- Rehffuss, M. C. (2009). The *Future Career Autobiography*: A narrative measure of career intervention effectiveness. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 82-90.
- Rehffuss, M., & Di Fabio, A. (2012). Validating the Future Career Autobiography as a measure of narrative change. *Journal of Career Assessment*, 20, 452-462.
- Reker, G. T. (2000). Theoretical perspectives, dimensions and measurement of existential meaning. In G. T. Reker & K. Chamberlain (Eds.), *Exploring existential meaning: Optimising human development across the life span* (pp. 39-55). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Richardson, M. S. (2012). Counseling for work and relationship. *The Counseling Psychologist*, 40(2), 190-242.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285.
- 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.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 99-104.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Disposition, concerns and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011a). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2011b). The self in vocational psychology: Object, subject and project. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts cases, and contexts* (pp. 17-33). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013, September). *Life Designing. What is it?* Invited Keynote at IAEVG International Conference, Montpellier, France.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J.,...& van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

- 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.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Ryan, R. M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., ... & Sun, Z. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 35*(2), 209-223.
- Sirgy, M. J., & Wu, J. (2009). The pleasant life, the engaged life, and the meaningful life: What about the balanced life? *Journal of Happiness Studies, 10*(2), 183-196.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology, 53*(1), 80-93.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C., & Çiftçi, A. (2008). Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts. *The Journal of Psychology, 142*(1), 21-35.
- Vázquez, C., Hervás, G., & Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: Fundamentos y aplicaciones [Clinical interventions based on positive psychology: Foundations and applications]. *Psicología Conductual, 14*, 401-432.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Bede Agocha, V., ... & Donnellan, M. B. (2010). The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The 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 & 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.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior, 62*, 390-410.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology, 45*, 150-165.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization, and compensation. *Journal of Vocational Behavior, 60*(3), 321-335.

- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliouisis, 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.
- Woodard, C. R., & Pury, C. L. (2007). The construct of courage: Categorization and measurement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 59*(2), 135-147.
- 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.