

Employability in studenti universitari: dai tratti di personalità all'*Intrapreneurial Self-Capital*

Annamaria Di Fabio¹ e Federico Venceslai²

Sommario

L'obiettivo del presente studio è quello di indagare le relazioni tra il costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC) e l'*employability*, controllando gli effetti dei tratti di personalità. A 179 studenti universitari sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ), l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISC), la versione italiana della *Self-Perceived Employability Scale* (SPES). Dai risultati emerge che l'ISC aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità, in relazione all'*employability*, offrendo future prospettive di ricerca e intervento.

Parole chiave

Intrapreneurial Self-Capital (ISC), *employability*, tratti di personalità.

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.forilpsi.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.forilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

Employability in university students: From Personality Trait to Intrapreneurial Self-Capital

Annamaria Di Fabio¹ and Federico Venceslai²

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationships between the construct of Intrapreneurial Self-Capital (ISC) and employability, checking for the effects of personality traits. The Big Five Questionnaire (BFQ), the *Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISC) and the Italian version of the *Self-Perceived Employability Scale* (SPES) were administered to 179 university students. The results showed that ISC added a percentage of incremental variance compared to the variance explained by personality traits, in relation to employability, offering future perspectives for research and intervention.

Keywords

Intrapreneurial Self-Capital (ISC), employability, personality traits.

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>.

Il mercato del lavoro nel XXI è caratterizzato da globalizzazione, cambiamenti economici, continue sfide e instabilità (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019; Peiró, Sora, & Caballer, 2012). Nel contesto attuale, le organizzazioni e i lavoratori devono adattarsi continuamente ai cambiamenti (Di Fabio & Gori, 2016) e si delineano rischi per il benessere degli individui (Peiró, 2008; Peiró & Rodriguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012). È importante individuare modalità innovative per affrontare con successo il nuovo mercato del lavoro (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Per rispondere positivamente alle sfide poste dalla società postmoderna, il cambiamento si configura come un'opportunità per crescere e migliorare (Di Fabio & Gori, 2016). In questo contesto, l'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014) può facilitare le persone nell'affrontare questi cambiamenti e transizioni, trovando soluzioni innovative ai problemi (Di Fabio & Duradoni, 2019).

L'*Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014) è un core di caratteristiche imprenditive degli individui come imprenditori della propria vita, per affrontare i continui cambiamenti e transizioni creando soluzioni innovative, affrontando i vincoli dell'ambiente e trasformando tali vincoli in risorse. L'ISC è definito come l'autovalutazione positiva del concetto di sé, caratterizzata dalla propria capacità di impegnarsi, identificare obiettivi significativi, sentire di avere controllo sugli eventi della vita, risolvere i problemi in modo creativo, trasformare i vincoli in risorse, sviluppare le proprie capacità, applicare le capacità decisionali in ogni aspetto della vita, prendere decisioni con attenzione e in maniera adattiva (Di Fabio, 2014, pp.100). L'ISC è un costrutto di ordine superiore contenente sette sub-costrutti: a) *Core self-evaluation* (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003) si riferisce al concetto di sé positivo in termini di autostima, autoefficacia, *locus of control*, e assenza di pessimismo; b) *Hardiness* descrive la resistenza mostrata dagli individui e include le dimensioni di *Commitment*, *Control* e *Challenge* (Maddi, 1990); c) *Creative self-efficacy* si riferisce alla percezione di un individuo della sua capacità di affrontare e risolvere i problemi in modo creativo (Tierney & Farmer, 2002); d) *Resilienza* riguarda la capacità di affrontare e continuare a resistere alle avversità in modo adattivo (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000) e di attuare strategie adattive per affrontare il disagio e le avversità (Tugade & Fredrickson, 2004); e) *Goal mastery* si riferisce al perseguimento dello sviluppo delle proprie capacità (Midgley et al., 2000); f) La *Decisiveness* riguarda l'abilità percepita di prendere decisioni nei diversi contesti decisionali (Frost & Shows, 1993); g) *Vigilanza* si riferisce a un approccio decisionale che è caratterizzato dalla ricerca attenta e adattiva delle informazioni pertinenti e dalla valutazione di ciascuna opzione prima di effettuare la scelta (Mann, Burnett, Radford, & Ford, 1998; Di Fabio, 2014, pp. 100-102).

L'*employability* costituisce una preziosa risorsa individuale che gli individui possono utilizzare per affrontare l'attuale e complesso mercato del lavoro

(Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019; Di Fabio & Kenny, 2015). L'analisi della letteratura mostra varie definizioni di *employability* (Di Fabio, 2017). La definizione di Hillage e Pollard (1998), basata sul concetto di mantenimento del lavoro, considera l'*employability* in relazione a come ottenere un lavoro, mantenere un lavoro e, se necessario, trovarne uno nuovo, in cui le caratteristiche personali e il contesto interagiscono tra loro. La definizione di Fugate, Kinicki e Ashforth (2004), basata sull'importanza delle risorse individuali, descrive l'*employability* «come un costrutto psicosociale che riguarda le caratteristiche individuali che favoriscono cognizione, comportamento ed emozioni adattivi e migliorano l'interfaccia individuo-lavoro» (p. 15). Questo costrutto ha cinque dimensioni: *Openness to changes at work*, *Work and career resilience*, *Work and career proactivity*, *Career motivation*, *Work identity* (Fugate & Kinicki, 2008). Successivamente, Van Dam (2004) sottolinea l'importanza della formazione per essere o diventare occupabili. La definizione seguente è quella di Van der Heijde e Van der Heijden (2006), che pone l'accento su percezioni individuali di aspetti specifici dell'occupazione come competenza professionale, anticipazione, ottimizzazione, flessibilità personale, senso aziendale ed equilibrio tra esigenze personali e professionali. Un'altra definizione di *employability* è quella di Rothwell e Arnold (2007) che hanno introdotto l'importanza di qualifiche adeguate e una prospettiva orientata al futuro, indicando l'*employability* come l'abilità percepita di perseguire e ottenere un'occupazione adeguata e sostenibile in relazione al livello di specializzazione. L'*employability* è stata esaminata da Rothwell e Arnold in maniera specifica in relazione agli studenti universitari, sviluppando la *Perceived Employability Scale for students* (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). Questa scala, di cui è stata realizzata la versione italiana (Di Fabio & Palazzeschi, 2013b) sarà utilizzata nel presente studio che esamina l'*employability* di studenti universitari. Nell'evoluzione storica del costrutto, la definizione di Coetzee (2008) ha sottolineato che gli individui sono agenti proattivi nei processi di gestione della carriera introducendo il concetto di meta-competenza (*Behavioral adaptability*, *Sense of purpose*, *Self-esteem*, *Career orientation awareness*, *Self-knowledge*). La definizione di occupabilità di De Cuyper e De Witte (2011) include fattori esterni insieme a fattori interni, che influenzano la percezione individuale delle opportunità di lavoro disponibili e la capacità di possedere e mantenere il lavoro desiderato. La definizione di *employability* di van der Klink et al. (2011), sottolineando l'importanza dei valori personali, del significato del lavoro e del benessere, introduce il concetto di *sustainable employability*, in riferimento all'importanza di poter godere delle condizioni necessarie per offrire un contributo attraverso il lavoro (attualmente e in futuro), salvaguardando salute e benessere. L'*employability* emerge come risorsa critica di grande interesse per affrontare le sfide dell'attuale mondo del lavoro (Di Fabio, 2017).

In letteratura sono emerse deboli associazioni tra *employability* e tratti di personalità, sottolineando il rapporto occupabilità e personalità ma evidenziando allo stesso tempo che si tratta di due costrutti distinti (Di Fabio & Bucci, 2013; Di Fabio & Palazzeschi, 2013b; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Maurer, Lippstreu, & Judge, 2008). Studi empirici hanno mostrato relazioni positive tra ISC ed *employability* (Di Fabio, 2014; Bucci & Di Fabio, 2018). Inoltre uno studio recente (Di Fabio et al., 2019), condotto su lavoratori di organizzazioni pubbliche e private della Toscana, ha mostrato che l'ISC è in grado di spiegare una percentuale di varianza incrementale oltre ai tratti di personalità in relazione all'*employability*. Questo studio invita a proseguire la ricerca in quanto, essendo l'ISC incrementabile con specifici training (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), a differenza dei tratti di personalità che sono considerati tradizionalmente stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1992), si potrebbero aprire promettenti prospettive di intervento in prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e in *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2019) per il potenziamento dell'*employability* dei giovani e dei futuri lavoratori.

Alla luce del quadro teorico fin qui delineato, l'obiettivo del presente studio è quello di offrire un contributo alla letteratura esistente, indagando le relazioni dell'ISC con l'*employability*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità, in studenti universitari. Nello specifico nel presente studio si ipotizza che:

1. emerga una relazione positiva tra ISC ed *employability*;
2. l'ISC spieghi una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione all'*employability*.

Metodo

Partecipanti

Gli strumenti sono stati somministrati a 179 studenti universitari dell'Università di Firenze (37.4% maschi e 62.6% femmine). I partecipanti hanno un'età media di 23.25 anni e una deviazione standard di 2.31.

Strumenti

Big Five Questionnaire (BFQ). Per valutare i tratti di personalità, è stato utilizzato il *Big Five Questionnaire (BFQ)* (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993). La scala è formata da 132 item con un formato di risposta su una scala Likert a 5 punti (1 = «Assolutamente falso» a 5 = «Assolutamente vero»). Il questionario misura cinque tratti di personalità. I coefficienti alfa di Cronbach erano pari a .81 per *Estroversione* (es. item: «Penso di essere una persona attiva e vigorosa»), .73

per *Amicalità* (es. item: «Capisco quando le persone hanno bisogno del mio aiuto»), .81 per *Coscienziosità* (es. item: «tendo a essere molto premuroso»), .90 per *Stabilità emotiva* (es. item: «Non mi sento spesso teso»), e .75 per *Apertura mentale* (es. item: «Io sono sempre informato su ciò che sta accadendo nel mondo»).

Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISC). Per rilevare l'*Intrapreneurial Self-Capital* è stata utilizzata l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISCS; Di Fabio, 2014)*. L'ISCS 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», «Lavorare impegnandosi al massimo alla fine ripaga sempre», «Io ho fiducia nelle mie abilità di risolvere creativamente i problemi», «Sono in grado di raggiungere gli obiettivi nonostante gli ostacoli», «È importante per me migliorare le mie competenze», «È facile per me prendere decisioni»). L'attendibilità dello strumento, misurata attraverso l'alfa di Cronbach, è di .84 (Di Fabio, 2014).

Self-perceived Employability for students (SPES). Per valutare l'*employability* da parte degli studenti è stata utilizzata la *Self-perceived Employability Scale for students (SPES; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008)* nella versione italiana a cura di Di Fabio e Palazzeschi (2013b). Il questionario è costituito da 16 item con modalità di risposta su scala Likert da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo» (esempi di item sono: «Le competenze e le abilità che possiedo sono quelle che i datori di lavoro stanno cercando»; «Posso facilmente trovare opportunità di lavoro nel campo che ho scelto»; «Le persone che svolgono la professione a cui aspiro sono molto ricercate nel mercato del lavoro»). La scala risulta unidimensionale. L'alfa di Cronbach è di .75.

Procedura

Per quanto riguarda la procedura impiegata, le somministrazioni sono avvenute collettivamente, a opera di personale specializzato e nel rispetto delle leggi sulla privacy. L'ordine di somministrazione è stato controbilanciato per controllare gli effetti dell'ordine di presentazione.

Analisi dei dati

Sono state effettuate statistiche descrittive, correlazioni r di Pearson e regressioni gerarchiche, utilizzando il software IBM SPSS Statistics versione 25.

Risultati

I risultati delle correlazioni tra BFQ, ISCS e SPES sono riportati in tabella 1.

Tabella 1

Correlazioni tra BFQ, ISCS e SPES

	1	2	3	4	5	6	7
1. BFQ E	-						
2. BFQ A	.28**	-					
3. BFQ C	.28**	.33**	-				
4. BFQ ES	.19*	.43**	.15*	-			
5. BFQ O	.46**	.51**	.40**	.37**	-		
6. ISC	.55**	.38**	.38**	.53**	.51**	-	
7. SPES	.44**	.33**	.39**	.31**	.43**	.65**	-

Note. $N = 179$. * $p < .05$, ** $p < .01$.

I risultati della regressione gerarchica effettuata, considerando il punteggio della SPES come variabile dipendente e come variabili indipendenti al primo *step* i tratti di personalità (BFQ) e al secondo *step* l'ISC, sono riportati nella tabella 2.

Al primo *step* i tratti di personalità spiegano il 32% della varianza in relazione al punteggio della SPES; quando l'ISC viene aggiunto al secondo *step*, il modello è significativo e spiega il 13% di varianza incrementale (R^2 totale = .45).

Tabella 2

Regressione gerarchica: il contributo dei tratti di personalità (BFQ) e dell'ISC in relazione all'*employability*

Step 1	β	Step 2	β
BFQ Estroversione	.28***	ISC	.53**
BFQ Amicalità	.04	R^2 step 1	.32***
BFQ Coscienziosità	.22**	ΔR^2 step 2	.13***
BFQ Stabilità Emotiva	.15*	R^2 total	.45***
BFQ Apertura Mentale	.13*		

Nota. $N = 179$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Discussione

Lo scopo del presente studio è stato quello di indagare le relazioni del costrutto di ISC con l'*employability*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. Le ipotesi del presente studio risultano confermate. Dai risultati emerge una

relazione positiva tra ISC ed *employability*, controllando per gli effetti dei tratti di personalità. L'ISC come *core* di caratteristiche imprenditive degli individui in termini di imprenditori della propria vita, utili per affrontare continui cambiamenti e transizioni attraverso la creazione di soluzioni innovative rispetto ai vincoli dell'ambiente per trasformare tali vincoli in risorse (Di Fabio, 2014), risulta associato a una maggiore *employability* in termini di abilità percepita di perseguire e ottenere un'occupazione adeguata e sostenibile in relazione al livello di specializzazione (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008). L'ISC è emerso in questo studio associato a una maggiore percezione della propria occupabilità considerando le proprie capacità, motivazione e adattabilità alla ricerca di opportunità professionali (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008).

Nonostante i risultati ottenuti, il presente studio mostra il limite di aver analizzato le relazioni tra ISC e *employability* in un gruppo di studenti universitari dell'Università di Firenze, che non risulta quindi rappresentativo del contesto italiano. Ricerche future dovrebbero prendere in considerazione sia gruppi di studenti universitari maggiormente rappresentativi della realtà italiana, sia studenti di scuole superiori. sarebbe interessante inoltre prendere in considerazione altri target, come ad esempio lavoratori in periodi di transizione. Future ricerche potrebbero anche analizzare le relazioni dell'ISC con altri *career outcome* come le *career decision-making difficulties* (Gati, Krauttsz, & Osipow, 1996; Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) e *career outcome* specificatamente legati al benessere sia edonico che eudaimonico come la soddisfazione lavorativa (Drydakis, 2017) e il *work meaning* (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

A differenza dei tratti di personalità, che sono considerati tradizionalmente stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1992), l'ISC è una variabile incrementabile attraverso training specifici (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016). Se i risultati del presente studio saranno confermati da ricerche future, è possibile sottolineare l'importanza di interventi precoci per potenziare l'ISC in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016, 2018; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e in una cornice di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b, 2019), favorendo la costruzione precoce di forze per aiutare gli individui ad affrontare con successo le sfide, trasformando gli ostacoli in opportunità e rispondendo in maniera adattiva allo scenario organizzativo instabile e insicuro del XXI secolo.

Bibliografia

- 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(1), 3-28.
- Bucci, O., & Di Fabio, A. (2018, August-September). The contribution of emotional intelli-

- gence and Intrapreneurial Self-Capital in employability, controlling for personality traits. In M. Depolo (Chair), *Healthy Organizations*, Parallel session conducted at the Second international cross-cultural conference «Healthier societies fostering healthy organizations: A cross-cultural perspective» organized by the Department of Education and Psychology, University of Florence, Florence, Italy, August 30 – September 1, 2018.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ: Big Five Questionnaire* (2nd ed.). Firenze, Italy: Giunti O.S.
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey. *South African Journal of Industrial Psychology*, 34(2), 32-41.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.
- Di Fabio, A. (2014). Intrapreneurial Self-Capital: A new construct for the 21st century. *Journal of Employment Counseling*, 51, 98-111.
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. In J. G. Maree, *Psychology of career adaptability, employability, and resilience* (pp. 107-123). New York: Springer.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2013). Tratti di personalità o intelligenza emotiva per l'occupabilità di studenti universitari?. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 195-204.
- Di Fabio, A., & Duradoni, M., (2019). Intrapreneurial Self-Capital: A Primary Preventive Resource for 21st-Century Entrepreneurial Contexts. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 9, 1533. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01060
- Di Fabio, A., & Gori, A. (2016). Developing a new instrument for assessing Acceptance of Change. *Frontiers in Psychology. Section Organizational Psychology*. doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00802
- 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, 48-49.
- 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*, 7(361). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00361
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2018). Intrapreneurial Self-Capital: A Key Resource for Promoting Well-Being in a Shifting Work Landscape. *Sustainability*, 10(9), 3035. doi: 10.3390/su10093035
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (Eds.). (2013a). *Adattamento italiano del CDDQ – Career Decision-making Difficulties Questionnaire [Italian adaptation of the CDDQ – Career Decision-making Difficulties Questionnaire]*. Firenze: Giunti O.S.
- Di Fabio, A., & Palazzeschi, L. (2013b). *Self-perceived Employability for students*: Un primo contributo alla validazione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 97-105.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Bucci, O. (2017). In an unpredictable and changing environment: Intrapreneurial Self-Capital as a key resource for life satisfaction and flourishing. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1819. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01819
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Bucci, O., Duradoni, M., Pesce, E., & Burgassi, C. (2019). The contribution of Intrapreneurial Self-Capital beyond personality traits in employability and career decision-making self-efficacy: A key resource for sustainable career and life project. In A. Di Fabio (Ed.), *Positive psychology for healthy organizations: The challenge of primary prevention in a cross-cultural perspective*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19-23.

- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). 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. (2019). Compassion and Self-compassion in organizations: From personality traits to emotional intelligence. In the Symposium organized by A. Di Fabio & D. H. Saklofske (Chairs), *Emotional Intelligence: 30 Years Later*. Symposium conducted at the International Society for the Study of Individual Differences – ISSID – International Conference, Florence, Italy, July 29 – August 2, 2019.
- Di Fabio, A., & Van Esbroeck, R. (2016). Intrapreneurial Self-Capital: A concept fitting a life-designing intervention. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 9(2).
- Drydakis, N. (2017). Trans employees, transitioning, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1-16.
- Frost, R. O., & Shows, D. L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behavior Research Therapy*, 31, 683-692.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- 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.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London, UK: DfEE.
- 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.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Maddi, S. R. (1990). Issues and interventions in stress mastery. In H. S. Friedman (Ed.), *Personality and Disease* (pp. 121-154). New York: Wiley.
- Mann, L., Burnett, P., Radford, M., & Ford, S. (1998). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19.
- Maurer, T. J., Lippstreu, M., & Judge, T. A. (2008). Structural model of employee involvement in skill development activity: The role of individual differences. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 336-350.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hrudá, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., Urdan, T. (2000). *Manual for the patterns of adaptive learning scales*. Retrieved February 24, 2020, from http://www.umich.edu/~pals/PALS%202000_V13Word97.pdf.
- Peiró, J. M. (2008). Stress and coping at work: new research trends and their implications for practice. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.) (pp. 284-310), *The Individual in the Changing Working Life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Work stress, leadership and organizational health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444-453.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.

- 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.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449-476.
- van der Klink, J. J., Bultmann, U., Brouwer, S., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., & van der Wilt, G. J. (2011). Sustainable employability in older workers, work as value. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 342-356.