
La relazione tra risorse imprenditive e autoefficacia decisionale in studenti universitari

*Uno studio attraverso l'*Intrapreneurial Self-Capital*, la *Career Decision-Making Self-Efficacy* e il *Big Five Questionnaire* (BFQ)*

Alessio Gori¹, Letizia Palazzeschi², Marina Gazzaniga², Eleonora Topino³ e Annamaria Di Fabio⁴

Sommario

L'obiettivo del presente studio è quello di analizzare le relazioni tra il costrutto di *Intrapreneurial Self-Capital* (ISC) e la *Career Decision-Making Self-Efficacy*, controllando per i tratti di personalità. A 188 studenti universitari sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ), l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISC), la *Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form* (CDSES-SF). Dai risultati emerge che l'ISC aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità, in relazione alla *career decision-making self-efficacy*, offrendo future prospettive di ricerca e intervento.

Parole chiave

Intrapreneurial Self-Capital (ISC), *Career Decision-Making Self-Efficacy*, tratti di personalità.

¹ Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

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

³ Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA di Roma.

⁴ Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

The relationship between intrapreneurial resources and decision-making self-efficacy in university students

A study based upon the Intrapreneurial Self-Capital Scale, the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale and the Big Five Questionnaire (BFQ)

Alessio Gori¹, Letizia Palazzeschi², Marina Gazzaniga², Eleonora Topino³ and Annamaria Di Fabio⁴

Abstract

The aim of this study is to analyse the associations between the construct of Intrapreneurial Self-Capital and Career Decision-Making Self-Efficacy, controlling for personality traits. The Big Five Questionnaire (BFQ), the Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISC) and the *Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form* (CDSES-SF) were administered to 188 university students. Results showed that the ISC added a percentage of incremental variance with respect to the variance explained by personality traits, in relation to career decision-making self-efficacy, offering future perspectives for research and intervention.

Keywords

Intrapreneurial Self-Capital (ISC), Career Decision-Making Self-Efficacy, personality traits.

¹ Department of Health sciences (DSS), Università degli Studi di Firenze.

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», Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

³ Department of Humanities, Università LUMSA di Roma.

⁴ Director of the 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», Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

Introduzione

Il contesto lavorativo attuale è contraddistinto sia dalla globalizzazione dei mercati, sia da continui cambiamenti economici che generano instabilità e insicurezza (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019; Peiró, Sora, & Caballer, 2012). Nel XXI secolo, le sfide che i lavoratori e le organizzazioni si trovano ad affrontare sono molteplici e richiedono flessibilità e capacità di adattarsi al cambiamento (Di Fabio & Gori, 2016). La complessità di questo scenario invita a prestare particolare attenzione al benessere dei lavoratori che risulta minacciato (Peiró, 2008; Peiró & Rodriguez, 2008; Tetrick & Peiró, 2012), con un focus sulla promozione di *healthy organizations* (Di Fabio, 2017; Di Fabio, Cheung, & Peiró, 2020; Peiró, Bayonab, Caballer, & Di Fabio, 2020). Si rivela dunque essenziale individuare risorse dei lavoratori che consentano loro di affrontare le sfide e le transizioni nel XXI secolo. *L'Intrapreneurial Self-Capital* (ISC; Di Fabio, 2014) si configura come un insieme di forze in grado di trasformare i vincoli in opportunità per la persona, rispondendo positivamente alle sfide poste dalla società post-moderna (Di Fabio & Duradoni, 2019; Di Fabio & Kenny, 2018; Di Fabio & Saklofske, 2019).

L'Intrapreneurial Self-Capital (ISC; Di Fabio, 2014, p. 100) 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, inoltre, un costrutto di ordine superiore composto dai seguenti sub-costrutti: la *Core self-evaluation* (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2003), che riguarda il concetto di sé positivo in termini di autostima, autoefficacia, *locus of control*, e assenza di pessimismo; l'*Hardiness*, che si riferisce alla resistenza mostrata dagli individui e comprende le dimensioni di *Commitment*, *Control* e *Challenge* (Maddi, 1990); la *Creative self-efficacy*, che riguarda la percezione di un individuo della sua capacità di affrontare e risolvere i problemi in modo creativo (Tierney & Farmer, 2002); la *Resilience*, che si riferisce alla capacità di fronteggiare e continuare a resistere adattivamente alle difficoltà (Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000) e di mettere in atto strategie adattive per fronteggiare il disagio e le avversità (Tugade & Fredrickson, 2004); la *Goal mastery*, concernente il perseguimento dello sviluppo delle proprie capacità (Midgley et al., 2000); la *Decisiveness*, che si riferisce all'abilità percepita di prendere decisioni nei diversi contesti decisionali (Frost & Shows, 1993); la *Vigilanza*, riguardante un approccio decisionale 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).

La *Career Decision-Making Self-Efficacy* costituisce uno dei principali fattori in grado di offrire un contributo nei processi di *career decision making* (Di Fabio, Palazzeschi, Asulin-Peretz, & Gati, 2013). Betz e Hackett (1981) furono i primi ad applicare il costrutto di *self-efficacy* al *career behavior*. La *Career Decision-Making Self-efficacy* è stata definita come il grado di fiducia che la persona possiede in relazione alla propria capacità di completare con successo i compiti necessari per la *career decision* (Paulsen & Betz, 2004). La *Career Decision-Making Self-Efficacy* include le cinque *career choice competencies* del modello di *career maturity* di Crites (1978): *accurate self-appraisal, gathering occupational information, goal selection, making plans for the future, problem solving* (Paulsen & Betz, 2004; Betz & Luzzo, 1996). Studi empirici hanno mostrato che la *Career Decision-Making Self-Efficacy* risulta associata a indici di *decision making* adattivo (Paulsen & Betz, 2004). La *Career Decision-Making Self-Efficacy* risulta infatti legata a una maggiore identità vocazionale (Robbins, 1985), a una maggiore presenza di *career beliefs* adattivi (Luzzo & Day, 1999) e di *career exploratory behavior* (Blustein, 1989). La *Career Decision-Making Self-Efficacy* risulta inoltre inversamente associata alla *career indecision* (Di Fabio et al., 2013).

In letteratura emergono relazioni positive tra ISC e *Career Decision-Making Self-Efficacy* (Di Fabio, 2014). Inoltre, un recente studio (Di Fabio et al., 2019) effettuato 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 alla *Career Decision-Making Self-Efficacy*. Ciò spinge a proseguire nella ricerca dal momento che, essendo l'ISC incrementabile con training specifici (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), diversamente dai tratti di personalità che sono ritenuti tradizionalmente stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1992), si potrebbero aprire promettenti prospettive di intervento sia in una cornice di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) sia in un quadro di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2019) per potenziare la *Career Decision-Making Self-Efficacy* dei giovani e dei futuri lavoratori.

Sulla base del quadro teorico presentato, l'obiettivo del presente studio è quello di contribuire alla letteratura esistente, analizzando le relazioni dell'ISC con la *Career Decision-Making Self-Efficacy*, controllando per i tratti di personalità, in studenti universitari. In maniera specifica, in questo studio, vengono formulate le seguenti ipotesi:

1. emergerà una relazione positiva tra ISC e *Career Decision-Making Self-Efficacy*;
2. l'ISC spiegherà una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *Career Decision-Making Self-Efficacy*.

Metodo

Partecipanti

Hanno partecipato allo studio 188 studenti universitari dell'Università di Firenze (35.7% maschi e 64.3% femmine). I partecipanti hanno un'età media di 24.66 anni e una deviazione standard di 2.43.

Strumenti

Big Five Questionnaire (BFQ). Il *Big Five Questionnaire* (BFQ; Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993) è stato utilizzato per rilevare i tratti di personalità. Il questionario è composto da 132 item con un formato di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «Assolutamente falso» a 5 = «Assolutamente vero»). Il questionario rileva cinque tratti di personalità. I coefficienti alfa di Cronbach sono: .81 per *Estroversione* (es. item: « Mi risulta facile parlare con persone che non conosco»), .73 per *Amicalità* (es. item: «So quasi sempre come venire incontro alle esigenze altrui»), .81 per *Coscienziosità* (es. item: « Prima di consegnare un lavoro dedico molto tempo alla sua revisione»), .90 per *Stabilità emotiva* (es. item: «Non ho difficoltà a controllare i miei sentimenti»), e .75 per *Apertura mentale* (es. item: «Mi piace tenermi informato anche di argomenti che sono distanti dai miei ambiti di competenza»).

Intrapreneurial Self-Capital Scale (ISC). L'*Intrapreneurial Self-Capital Scale* (ISCS; Di Fabio, 2014) è stata utilizzata per rilevare l'*Intrapreneurial Self-Capital Scale*. L'ISCS è formata da 28 item con modalità di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo»). Alcuni esempi di item sono: «Sono in grado di affrontare la maggior parte dei miei problemi», «Lavorando con forte impegno puoi raggiungere sempre i tuoi obiettivi», «Io sento di essere in grado di produrre idee innovative», «Sono capace di mantenere la concentrazione anche sotto pressione», «Uno dei miei obiettivi è acquisire nuove competenze», «È facile per me prendere decisioni», «Quando devo prendere una decisione, mi piace soffermarmi a considerare tutte le alternative possibili»). Il coefficiente alfa di Cronbach è di .84 (Di Fabio, 2014).

Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form (CDSES-SF). La *Career Decision Self-Efficacy Scale Short Form* (CDSES-SF; Betz, Klein, & Taylor, 1996; Nota, Pace, & Ferrari, 2008) è stata utilizzata per rilevare l'auto-efficacia relativa al *career decision making*. La scala è formata da 20 item con modalità di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «Non ho alcuna fiducia» a 5 = «Ho completa fiducia»). La versione italiana della scala a 4 fattori: Fiducia nei confronti delle proprie capacità di perseguire i propri obiettivi scolastico-professionali («Quanta fiducia nutre nelle sue capacità di continuare a persistere per raggiungere un suo obiettivo professionale o scolastico anche se dovesse incontrare degli insuccessi»); Fiducia nei

confronti delle proprie capacità di *problem solving* («Quanta fiducia nutre nelle sue capacità di identificare alcune alternative ragionevoli a proposito dei suoi studi o della sua professione se dovesse incontrare difficoltà a realizzare la sua prima scelta»); Fiducia nei confronti delle proprie capacità di individuare obiettivi scolastico-professionali («Quanta fiducia nutre nelle sue capacità di selezionare una professione fra quelle che potrebbe considerare»); Fiducia nei confronti delle proprie capacità di favorire il proprio inserimento lavorativo («Quanta fiducia nutre nelle sue capacità di gestire con successo un colloquio di lavoro»). Il coefficiente alfa di Cronbach per il totale della CDESES-SF è .74.

Procedura

Le somministrazioni si sono svolte in maniera collettiva, da parte di personale specializzato e rispettando le leggi sulla privacy. L'ordine di somministrazione è stato controbilanciato per controllare gli effetti dell'ordine di presentazione degli strumenti.

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 CDESES-SF sono presentati in tabella 1.

Tabella 1

Correlazioni tra BFQ, ISCS e CD-SES

	1	2	3	4	5	6	7
1. BFQ E	-						
2. BFQ A	.25**	-					
3. BFQ C	.29**	.35**	-				
4. BFQ ES	.17	.45**	.11	-			
5. BFQ O	.43**	.50**	.39**	.38**	-		
6. ISC	.51**	.32**	.37**	.49**	.51**	-	
7. CDESES-SF	.45**	.25**	.23**	.21**	.49**	.59**	-

Note. *N* = 188. * < .05, ** < .01.

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

Al primo *step* i tratti di personalità spiegano il 33% della varianza in relazione al punteggio della CDSES-SF; quando l'ISC viene aggiunto al secondo *step*, il modello è significativo e spiega l'11% di varianza incrementale (R^2 totale = .44).

Tabella 2

Regressione gerarchica: il contributo dei tratti di personalità (BFQ) e dell'ISC in relazione alla *Career Decision-Making Self-Efficacy*

	β
<i>Step 1</i>	
BFQ Estroversione	.29**
BFQ Amicalità	.10
BFQ Coscienziosità	.13
BFQ Stabilità Emotiva	.07
BFQ Apertura Mentale	.26**
<i>Step 2</i>	
ISC	.45**
R^2 step 1	.33***
R^2 step 2	.11***
R^2 total	.44***

Nota. $N = 188$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Discussione

Il presente lavoro si è proposto di analizzare le relazioni del costrutto di ISC con la *Career Decision-Making Self-Efficacy*, controllando per i tratti di personalità. Le ipotesi del presente studio sono state confermate. Emerge una relazione positiva tra ISC e *Career Decision-Making Self-Efficacy*, controllando i tratti di personalità. L'ISC, inteso come *core* di caratteristiche imprenditive degli individui per affrontare le sfide del XXI secolo trasformando i vincoli in risorse (Di Fabio, 2014), risulta associato a una maggiore percezione di essere in grado di prendere decisioni relative al proprio percorso di sviluppo formativo-professionale (Betz & Hackett, 1981). L'ISC come insieme di risorse individuali (Di Fabio, 2014) risulta

essere associato a una maggiore *Career Decision-Making Self-Efficacy*, al di là del contributo offerto dai tratti di personalità.

Nonostante i promettenti risultati emersi, questo studio presenta il limite di aver esaminato le relazioni tra ISC e *Career Decision-Making Self-Efficacy* in studenti universitari dell'Università di Firenze, che non risultano dunque rappresentativi della realtà italiana. Ricerche future potrebbero considerare sia gruppi di studenti universitari maggiormente rappresentativi del contesto italiano, sia studenti di scuole superiori. Si potrebbero inoltre analizzare altri target, come ad esempio lavoratori in periodi di transizione. Ulteriori approfondimenti potrebbero riguardare l'analisi dell'ISC con altri *career outcomes* come le *career decision-making difficulties* (Gati, Krauttsz, & Osipow, 1996; Di Fabio & Palazzeschi, 2013) e *career outcomes* specifici per il benessere sia edonico che eudaimonico nel contesto lavorativo come la soddisfazione lavorativa (Drydakis, 2017) e il *meaningful work* (Steger, Dik, & Duffy, 2012).

L'ISC è incrementabile mediante specifici training (Di Fabio & Van Esbroeck, 2016), diversamente dai tratti di personalità, che risultano stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1992). Per questa ragione, se i risultati del presente studio saranno confermati da ricerche future, potrebbero essere realizzati interventi precoci e preventivi volti al potenziamento dell'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, 2019). Tali interventi avranno l'obiettivo di rafforzare le risorse imprenditive delle persone per costruire precocemente nuclei di forze volte al potenziamento delle risorse personali, inclusa l'auto-efficacia relativa alle scelte formative-professionali per affrontare adattivamente i processi decisionali nel contesto fluido e instabile della realtà lavorativa contemporanea.

Bibliografia

- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), 399-410.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(4), 413-428.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47-57.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203.
- 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.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ: Big Five Questionnaire* (2nd ed.). Firenze, Italy: Giunti O.S.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory: Administration & use manual*. New York, NY: CTB/McGraw-Hill.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2020). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. PAID 40th anniversary special issue. *Personality and Individual Differences*, 157. doi:10.1016/j.paid.2020.110109.
- 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). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 8, 1938. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01938.
- 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.). (2013). *Adattamento Italiano del CDDQ — Career Decision-making Difficulties Questionnaire*. Firenze: Giunti O.S.
- Di Fabio, A., & Peiro, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to promote sustainable development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability MDPI*, 10(7), 2413. doi: 10.3390/su10072413.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2019). The Contributions of Personality Traits and Emotional Intelligence to Intrapreneurial Self-Capital: Key Resources for Sustainability and Sustainable Development. Special Issue in *Sustainability MDPI*, 11, 1240; doi:10.3390/su11051240.
- 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).
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J. M. (2020). Special Issue Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/journal/personality-and-individual-differences/special-issue/10TL3GMH68M> (consultato il 30 luglio 2020).
- 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., 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7(1), 1-17.
- 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.
- Midgley, C., Maehr, M. L., Hruda, L. Z., Anderman, E., Anderman, L., Freeman, K. E., Urdan, T. (2000). *Manual for the patterns of adaptive learning scales*. Retrieved from http://www.umich.edu/~pals/PALS%202000_V13Word97.pdf (consultato il 30 luglio 2020).
- Nota, L., Pace, F., & Ferrari, L. (2008). Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form: Uno studio per l'adattamento italiano. *GIPO Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento*, 9, 23-35.
- Paulsen, A. M., & Betz, N. E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 354-362.
- 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., Bayonab, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *PAID 40th Anniversary Special Issue. Personality and Individual Differences*, 157. doi: 10.1016/j.paid.2019.109808.
- 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.
- Robbins, S. B. (1985). Validity estimates for the career decision-making self-efficacy scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.
- 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.
- Tetrick, L. E. & Peiró, J. M. (2012). Occupational Safety and Health. In *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 2). Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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.