

# Dai tratti di personalità all'accettazione del cambiamento nell'employability di studenti universitari

---

Alessio Gori<sup>1</sup>, Marina Gazzaniga<sup>2</sup>, Letizia Palazzeschi<sup>2</sup> e Annamaria Di Fabio<sup>3</sup>

## Sommario

Questo studio si propone di esaminare le relazioni tra accettazione del cambiamento e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. Un gruppo di 196 studenti universitari ha compilato il *Big Five Questionnaire* (BFQ), l'*Acceptance of Change Scale* (AOC), la *Self-Perceived Employability Scale for students* (SPES). In questa ricerca l'accettazione del cambiamento aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *self-perceived employability*, suggerendo future opportunità di ricerca e intervento con studenti universitari.

## Parole chiave

Accettazione del cambiamento, *self-perceived employability*, tratti di personalità, studenti universitari.

---

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

<sup>2</sup> International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» and International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», 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>.

<sup>3</sup> Direttore dell'International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», 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>.

# From personality traits to acceptance of change in the employability of university students

---

Alessio Gori<sup>1</sup>, Marina Gazzaniga<sup>2</sup>, Letizia Palazzeschi<sup>2</sup> e Annamaria Di Fabio<sup>3</sup>

## Abstract

This study aims to examine the relationship between acceptance of change and self-perceived employability, controlling for personality traits. A group of 196 university students completed the Big Five Questionnaire (BFQ), the Acceptance of Change Scale (AOC) and the Self-Perceived Employability Scale for students (SPES). In this research, acceptance of change added a percentage of incremental variance compared to the variance explained by personality traits in relation to self-perceived employability, suggesting future opportunities for research and intervention with university students.

## Keywords

Acceptance of change, self-perceived employability, personality traits, university students.

---

<sup>1</sup> Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

<sup>2</sup> Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» e dell'International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», 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>.

<sup>3</sup> Director of the International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» and International Research and Intervention Laboratory «Cross-Cultural Positive Psychology, Prevention, and Sustainability», Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letteratura e Psicologia (Sezione di Psicologia), Università degli Studi di Firenze, <https://www.forlilpsi.unifi.it/vp-30-laboratori.html>.

## Introduzione

Nel contesto lavorativo attuale caratterizzato da fluidità (Bauman, 2000) e accelerazione (Rosa, 2015) che producono insicurezza e instabilità (Blustein et al., 2019; Peiró et al., 2012), la capacità di una persona di affrontare il cambiamento a livello individuale è molto apprezzata. Per le persone, comprendere e accettare il cambiamento risulta cruciale (Di Fabio & Gori, 2016). Nel mondo del lavoro in rapida evoluzione di oggi, gli individui sono chiamati ad affrontare i cambiamenti in modo costruttivo, in quanto un buon atteggiamento nei confronti del cambiamento può aiutarli a trovare modi adattivi per affrontare le sfide con successo, promuovendo il loro benessere (Di Fabio & Gori, 2016; Di Fabio et al., 2016) in una cornice di *healthy organizations* (Di Fabio, 2017; Di Fabio et al., 2020; Peiró et al., 2020). Intendere il cambiamento come un'opportunità per crescere e apprendere può avere implicazioni positive per lo sviluppo personale e il benessere degli individui (Di Fabio & Gori, 2016).

Il costrutto di accettazione del cambiamento in letteratura è emerso come la tendenza ad accogliere il cambiamento piuttosto che allontanarsi da esso, perché l'accettazione del cambiamento è considerata positiva per il benessere di una persona (Di Fabio & Gori, 2016). L'accettazione del cambiamento deriva dalla convinzione che, nel loro lavoro e in altre attività, le persone che siano in grado di accettare il cambiamento spesso trovando che il cambiamento abbia un impatto positivo sulla loro vita lavorativa e sul loro livello di risorse (Di Fabio & Gori, 2016). L'accettazione del cambiamento può essere concettualizzata come un costrutto multidimensionale e dinamico, un nucleo di caratteristiche positive che possono essere migliorate e su cui agire preventivamente sia in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) sia in una cornice di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2020).

Dal punto di vista della sua definizione, il costrutto di accettazione del cambiamento presenta cinque dimensioni (Di Fabio & Gori, 2016): *Predisposition to change*, la capacità percepita dalle persone di imparare dal cambiamento e di usare il cambiamento per migliorare la qualità della propria vita; *Support for change*, il sostegno sociale percepito ricevuto dagli altri quando si affrontano i cambiamenti; *Change seeking*, la propensione a cercare il cambiamento, la capacità percepita di ottenere e conservare informazioni e di esprimere una necessità per nuovi stimoli; *Positive reaction to change*, la percezione di reazioni emotive positive al cambiamento considerando di trarne beneficio; *Cognitive flexibility*, l'abilità mentale di passare da concetti diversi o di adattare strategie di elaborazione cognitiva. L'accettazione del cambiamento si configura come una promettente risorsa individuale per affrontare le sfide dell'attuale contesto lavorativo e per l'occupabilità (Di Fabio & Gori, 2016).

L'*employability* risulta un costrutto fondamentale nel complesso contesto lavorativo odierno (Blustein et al., 2018; Di Fabio & Kenny, 2015). Nel corso degli anni si è assistito a un'evoluzione della definizione di occupabilità che ha incluso progressivamente diversi elementi. La definizione di Hillage e Pollard (1998) ha considerato in particolare il concetto di mantenimento del lavoro. Una successiva definizione di Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) ha delineato 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), sottolineando in particolare la rilevanza delle risorse individuali. Una definizione successiva di Van Dam (2004) mostra il valore della formazione per essere o diventare occupabili. Van der Heijde e Van der Heijden (2006) si focalizzano sulle percezioni individuali di aspetti specifici dell'occupazione come competenza professionale, anticipazione, ottimizzazione, flessibilità personale, senso aziendale ed equilibrio tra esigenze personali e professionali. Un'ulteriore definizione di Rothwell e Arnold (2007) introduce la rilevanza di qualifiche adeguate e una prospettiva orientata al futuro, mostrando l'importanza di raggiungere un'occupazione in linea con il proprio livello di specializzazione. Gli autori sviluppano uno strumento, la *Perceived Employability Scale for students* (Rothwell et al., 2007), per rilevare nello specifico l'occupabilità percepita dagli studenti universitari. Esiste una versione italiana di questa scala (Di Fabio & Palazzeschi, 2013b), che verrà utilizzata nel presente studio, che prende in esame nello specifico l'*employability* di studenti universitari. Definizioni successive di occupabilità hanno evidenziato: la proattività degli individui e il concetto di meta-competenza (*behavioral adaptability, sense of purpose, self-esteem, career orientation awareness, self-knowledge*) (Coetzee, 2008); la presenza di fattori esterni e fattori interni che influenzano la percezione individuale di *employability* (De Cuyper & De Witte, 2011); il concetto di *sustainable employability* come possibilità di poter usufruire delle condizioni necessarie per dare un contributo attraverso il lavoro (presente e futuro), garantendo salute e benessere e sottolineano la rilevanza di valori personali e significato del lavoro (van der Klink et al., 2011).

In letteratura sono emerse relazioni deboli tra *employability* e tratti di personalità, evidenziando da un lato l'esistenza di un legame tra occupabilità e personalità, e dall'altro che si tratta di due costrutti differenti (Di Fabio & Bucci, 2013; Di Fabio & Palazzeschi, 2013b; Fugate et al., 2004; Maurer et al., 2008). Sono emerse inoltre relazioni positive tra accettazione del cambiamento e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità in lavoratori (Di Fabio & Bucci, 2015). Appare dunque promettente proseguire con la ricerca in questa direzione in riferimento a studenti universitari, visto che l'accettazione del cambiamento può essere incrementata (Di Fabio & Gori, 2016), a differenza dei tratti di personalità (Costa & McCrae, 1992), aprendo così future opportunità

di ricerca e intervento per potenziare l'occupabilità dei giovani e dei lavoratori futuri.

Basandosi sulla cornice teorica delineata, questo studio si propone di offrire un contributo alla ricerca esistente, esaminando in un gruppo di studenti universitari le relazioni dell'accettazione al cambiamento con la *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. Le ipotesi sono le seguenti:

1. che potrà emergere una relazione positiva tra accettazione del cambiamento e *self-perceived employability*;
2. che l'accettazione del cambiamento potrà spiegare una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *self-perceived employability*.

## Metodo

### *Partecipanti*

196 studenti dell'Università degli Studi di Firenze hanno partecipato allo studio. Di questi il 33,8% sono maschi e il 66,2% sono femmine con un'età media di 25,03 ( $DS = 2.87$ ).

### *Strumenti*

*Big Five Questionnaire (BFQ)*. Il *Big Five Questionnaire (BFQ)* (Caprara et al., 1993) è una misura dei tratti di personalità. È formato da 132 item con scala di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «Assolutamente falso» a 5 = «Assolutamente vero»). Il BFQ permette di identificare cinque tratti di personalità: *Estroversione* (alfa di Cronbach = .81; es. item: «Affronto ogni mia esperienza con grande entusiasmo»); *Amicalità* (alfa di Cronbach = .73; es. item: «Sono convinto che si ottengono risultati migliori cooperando piuttosto che mettendosi in competizione»); *Coscienziosità* (alfa di Cronbach = .81; es. item: «Di solito curo ogni cosa nei minimi particolari»); *Stabilità emotiva* (alfa di Cronbach = .90; es. item: «Non mi capita spesso di sentirmi teso»); *Apertura mentale* (alfa di Cronbach = .75; es. item: «Mi piace molto vedere i programmi di informazione culturale e/o scientifica»).

*Acceptance of Change Scale (AOC)*. L'*Acceptance of Change Scale* (Di Fabio & Gori, 2016) permette di rilevare l'accettazione del cambiamento. È formata da 20 con scala di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «per niente» a 5 = «moltissimo»). Permette di rilevare un punteggio totale (alfa di Cronbach .88) e i punteggi per cinque dimensioni: *Predisposition to change* (alfa di Cronbach = .83; esempio di item: «Sono in grado di afferrare tutte le opportunità che mi si presentano»); *Support for change* (alfa di Cronbach = .79; esempio di item: «Mi fido delle per-

sono a me vicine di fronte ai cambiamenti»; *Change seeking* (alfa di Cronbach = .80 esempio di item: «Normalmente cerco modi diversi per fare le stesse cose della mia routine giornaliera»); *Positive reaction to change* (alfa di Cronbach .75; esempio di item: «Sono in grado di tollerare anche gli aspetti negativi del cambiamento»); *Cognitive flexibility* (alfa di Cronbach .72; esempio di item: «Le mie opinioni possono cambiare»).

*Self-perceived Employability for students (SPES)*. La versione italiana (a cura di Di Fabio & Palazzeschi, 2013b) della *Self-perceived Employability for students* (SPES, Rothwell et al., 2007) permette di rilevare la *self-perceived employability* degli studenti universitari. È formata da 16 item con scala di risposta Likert a 5 punti (da 1 = «fortemente in disaccordo» a 5 = «fortemente d'accordo»). Esempi di item sono: «Posso facilmente trovare opportunità nel campo che ho scelto»; «In generale ho fiducia di avere successo nei colloqui di lavoro e nella selezione»; «Le persone che svolgono la professione a cui aspiro sono molto ricercate nel mercato del lavoro». L'alfa di Cronbach della scala è di .77.

### *Procedura*

I questionari sono stati somministrati collettivamente da personale specializzato nel rispetto delle leggi sulla privacy e richiedendo il consenso informato. Si è controbilanciato l'ordine di somministrazione degli strumenti per limitare gli effetti dell'ordine di presentazione degli stessi.

### *Analisi dei dati*

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

## **Risultati**

Le correlazioni tra BFQ, AOC e SPES sono riportate in tabella 1.

I risultati della regressione gerarchica eseguita utilizzando la SPES come variabile dipendente e come variabili indipendenti al primo *step* i tratti di personalità (BFQ) e al secondo *step* le cinque dimensioni dell'AOC, sono mostrati in tabella 2.

I tratti di personalità spiegano il 29% della varianza al primo *step* in relazione alla SPES; quando al secondo *step*, vengono aggiunte le cinque dimensioni dell'AOC il modello è significativo e spiega il 16% di varianza incrementale ( $R^2$  totale = .45).

**Tabella 1**

Correlazioni tra BFQ, AOC e SPES

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. BFQ E	-										
2. BFQ A	.25**	-									
3. BFQ C	.30**	.31**	-								
4. BFQ ES	.15	.41**	.14	-							
5. BFQ O	.47**	.47**	.36**	.35**	-						
6. <i>Predisposition to change</i>	.49**	.27**	.33**	.38**	.49**	-					
7. <i>Support for change</i>	.16	.44**	.24**	.30**	.38**	.38**	-				
8. <i>Change seeking</i>	.27**	.08	.02	.09	.31**	.45**	.16	-			
9. <i>Positive reaction to change</i>	.37**	.36**	.18	.43**	.40**	.50**	.48**	.25**	-		
10. <i>Cognitive Flexibility</i>	.04	.16	.02	.09	.32**	.39**	.35**	.31**	.35**	-	
11. SPES	.40**	.29**	.38**	.24**	.43**	.52**	.38**	.28**	.57**	.31**	-

Note. N = 196. \* &lt; .05, \*\* &lt; .01.

**Tabella 2**

Regressione gerarchica: il contributo dei tratti di personalità (BFQ) e dell'accettazione del cambiamento in relazione alla *self-perceived employability*

	$\beta$
<b>Step 1</b>	
BFQ Estroversione	.22*
BFQ Amicalità	.04
BFQ Coscienziosità	.21*
BFQ Stabilità Emotiva	.11
BFQ Apertura Mentale	.19*
<b>Step 2</b>	
<i>Predisposition to change</i>	.20*
<i>Support for change</i>	.02
<i>Change seeking</i>	.08
<i>Positive reaction to change</i>	.27**
Cognitive Flexibility	.10
$R^2$ step 1	.29***
$\Delta R^2$ step 2	.16***
$R^2$ total	.45***

Nota.  $N = 196$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

## Discussione

L'obiettivo di questo studio è stato quello di dare un contributo alla letteratura esaminando le relazioni del costrutto di accettazione del cambiamento con la *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità, in un gruppo di studenti universitari. Le ipotesi della presente ricerca risultano confermate. Sono emerse associazioni positive tra accettazione del cambiamento (in particolare *Positive reaction to change* e *Predisposition to change*) e *self-perceived employability*. La percezione di reazioni emotive positive al cambiamento e l'abilità percepi-

ta dagli individui di apprendere dal cambiamento e di utilizzarlo per rendere migliore la qualità della propria vita (Di Fabio & Gori, 2016) risultano legate a una maggiore *self-perceived employability* (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2007), sottolineando il possibile valore dell'accettazione del cambiamento per l'occupabilità degli studenti universitari nel contesto lavorativo attuale. Le relazioni positive tra accettazione del cambiamento e *self-perceived employability* emergono anche se controllate per i tratti di personalità.

Sebbene i risultati della presente ricerca risultino promettenti, si evidenzia il limite di aver analizzato le associazioni tra accettazione del cambiamento e *self-perceived employability* in un gruppo di studenti dell'Università degli Studi di Firenze, non rappresentativi dell'intero contesto universitario italiano. Ricerche future potrebbero da un lato includere gruppi di studenti universitari maggiormente rappresentativi della realtà italiana e anche studenti di scuola secondaria di secondo grado, dall'altro potrebbero considerare altri target come lavoratori che si trovano ad affrontare delle transizioni nel loro percorso professionale. Si potrebbe anche esaminare l'accettazione del cambiamento in relazione ad altri *career outcomes* come la *career decision-making self-efficacy* (Betz et al., 1996; versione italiana Nota, Pace, & Ferrari, 2008) e le *career decision-making difficulties* (Gati et al., 1996; versione italiana Di Fabio & Palazzeschi, 2013a) e in relazione ad aspetti di benessere sia edonico sia eudaimonico in ambito lavorativo come la soddisfazione lavorativa (Drydakis, 2017; versione italiana Di Fabio, 2018a) e il *meaningful work* (Steger et al., 2012; versione italiana Di Fabio, 2018b).

L'accettazione del cambiamento è considerata una variabile potenziabile con specifici training (Di Fabio & Gori, 2016), a differenza dei tratti di personalità che sono ritenuti sostanzialmente stabili (Costa & McCrae, 1992). Per questo motivo, se i risultati del presente studio saranno ulteriormente confermati in futuro, si potrebbero aprire scenari operativi per il potenziamento precoce dell'accettazione del cambiamento in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) e in un *framework* di *strength-based prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2020). I training volti a rafforzare l'accettazione del cambiamento da parte degli individui potrebbero configurarsi come un'utile risorsa per lo sviluppo di risorse personali preventive in modo da affrontare in maniera adattiva le sfide del contesto lavorativo del 21° secolo promuovendo l'occupabilità.

## Bibliografia

- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57. doi: 10.1177/106907279600400103

- 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. doi: 10.1177/1069072718774002
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Borgogni, L. (1993). *BFQ: Big Five Questionnaire* (2nd ed.). Firenze: 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. doi: 10.4102/sajip.v34i2.491
- 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. doi: 10.1108/00483481111106057
- 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. (2018a). Job Satisfaction Scale: Primo contributo alla validazione della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(2). doi: 10.14605/CS1121807
- Di Fabio, A. (2018b). The work and meaning inventory (WAMI): Primo contributo alla validazione della versione italiana. [The work and meaning inventory (WAMI): First contribution to the validation of the Italian version]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 11(1). doi: 10.14605/CS1111808
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2013). Tratti di personalità o intelligenza emotiva per l'occupabilità di studenti universitari? [Personality traits and emotional intelligence for employability of university students?]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 195-204.
- Di Fabio, A., & Bucci, O. (2015, September). Dai tratti di personalità all'accettazione del cambiamento nell'employability [From personality traits to acceptance of change in employability]. In P. Argentero (Chair). *Thematic session on Cambiamento e gestione delle transizioni [Change and management of transitions]* conducted at the Annual Conference of the Italian Association of Psychology (Organizational Psychology Section), University of Palermo, 17-19 September 2015, Palermo, Italy.
- Di Fabio, A., Cheung, F., & Peiró, J.-M. (2020). Special Issue Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences*. <https://www.sciencedirect.com/journal/personality-and-individual-differences/special-issue/10TL3GMH68M>
- 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. doi: 10.1177/0894845314533420
- 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., Giannini, M., Loscalzo, Y., Palazzeschi, L., Bucci, O., Guazzini, A., & Gori, A. (2016). The challenge of fostering healthy organizations: An empirical study on the role of workplace relational civility in acceptance of change, and well-being. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1748. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01748
- 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., & 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 [Self-*

- perceived Employability for students: A first contribution to Italian validation*]. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 6, 97-105.
- 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
- Drydakis, N. (2017). Trans employees, transitioning, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1-16. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.003
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- 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. doi: 10.1177/0011000006291411
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: 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), 1-10. doi: 10.1007/s10935-008-0163-7
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2007.10.010
- Rosa, H. (2015). *Accelerazione e alienazione. Per una teoria critica del tempo nella tarda modernità* [Acceleration and alienation. For a critical theory of time in late modernity] (Trad. it. E. Leonzio). Torino: Einaudi.
- 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.
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.007
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. doi: 10.1108/00483480710716704
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2007). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- 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. doi: 10.1177/1069072711436160
- 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. doi: 10.1002/hrm.20119
- 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.