
La *Career Engagement Scale*

Proprietà psicometriche della versione italiana

Gerardo Petruzzello¹, Rita Chiesa¹ e Marco Giovanni Mariani¹

Sommario

Questo studio intende svolgere una valutazione iniziale delle caratteristiche psicometriche di una versione Italiana della scala di Career Engagement, originariamente introdotta da Hirschi et al. (2014), per misurare il grado generale con cui le persone si impegnano in diversi comportamenti per lo sviluppo di carriera. Dopo aver tradotto e realizzato un adattamento italiano della scala, è stata effettuata una valutazione della sua struttura fattoriale a livello confermativo e della sua consistenza interna. I partecipanti, 314 studenti universitari e laureati Italiani, hanno completato un questionario online contenente la versione italiana della scala di Career Engagement. I risultati confermano la struttura monodimensionale del costrutto, in linea con la letteratura esistente, ed evidenziano ottimi indici di consistenza interna. Seppur incoraggianti, i risultati necessitano di essere approfonditi ulteriormente con altre analisi di validità, coinvolgendo campioni più eterogenei e ampi. Tuttavia, queste evidenze iniziali suggeriscono l'utilizzo della scala come strumento agile da poter utilizzare in contesti di ricerca (e.g. per valutare l'impatto generale dei comportamenti di carriera su misure di esito) e di intervento (e.g. counseling di carriera e attività di orientamento al lavoro).

Parole chiave

Orientamento al lavoro, Career Engagement, Versione italiana della *Career Engagement Scale*, Proprietà psicometriche.

¹ Dipartimento di Psicologia «Renzo Canestrari», Alma Mater Studiorum, Università di Bologna.

The Career Engagement Scale

Psychometric properties of the Italian version

Gerardo Petruzzello¹, Rita Chiesa¹ and Marco Giovanni Mariani¹

Abstract

This study aims to carry out an initial evaluation of the psychometric properties of the Italian version of the Career Engagement Scale, first introduced by Hirschi et al. (2014), in order to assess the general extent to which individuals engage in different career behaviours. After translating and creating an Italian adaptation of the scale, an evaluation of its factorial structure at a confirmatory level and its internal consistency was performed. A sample, comprising 314 Italian university students and graduates, was involved and they completed an online questionnaire containing the Italian version of the Career Engagement Scale. The results confirm the monodimensional structure of Career Engagement, in line with existing literature, and report excellent internal consistency values. Whilst encouraging, the results need to be analysed in further depth, with additional validation analyses with more heterogeneous and larger samples. Nevertheless, this initial evaluation suggests that this scale may be an agile tool in Italian research contexts (e.g. for evaluating the general impact of career behaviours on career outcomes) and practical settings (such as career counselling and development programmes).

Keywords

Career guidance, Career Engagement, Italian version of the Career Engagement Scale, Psychometric properties.

¹ Università di Bologna.

La *Career Engagement Scale*: proprietà psicometriche della versione italiana

Con l'emergere di nuove forme di carriera lavorativa, più flessibili e meno legate a una esperienza continua e verticale con una singola organizzazione, la responsabilità della gestione e dello sviluppo dei percorsi lavorativi si è spostata sull'individuo (Briscoe et al., 2006; Di Fabio & Kenny, 2015). Spetta al singolo, con un approccio proattivo e in base alle proprie attitudini e orientamenti personali, mettere in atto dei comportamenti intenzionali che dirigano lo sviluppo della sua carriera, per affrontare e superare eventi inattesi e transizioni normative, e raggiungere gli obiettivi di carriera desiderati (Hirschi & Koen, 2021; Lent & Brown, 2013; Savickas et al., 2009). Coerentemente, la letteratura scientifica inerente il tema della gestione delle carriere ha dedicato molta attenzione al tema del *Career self-management* (da ora, CSM), un concetto la cui definizione è ancora dibattuta (per una rassegna, si veda Hirschi & Koen, 2021), ma su cui esiste accordo nel considerarlo un processo di auto-regolazione tramite il quale l'individuo, con un approccio proattivo, definisce i suoi obiettivi di carriera e mette in atto dei comportamenti utili al loro raggiungimento, in modo da migliorare la propria occupabilità e assicurarsi esiti positivi legati al lavoro, alla carriera, alla soddisfazione e al benessere (Hillage & Pollard, 1998; Hirschi & Koen, 2021).

La dimensione comportamentale del CSM è quella che in letteratura è stata maggiormente studiata (Hirschi & Koen, 2021). I comportamenti di carriera — definiti come le azioni che le persone attuano per dirigere il loro sviluppo educativo e di carriera (Lent & Brown, 2013; p. 559) — rappresentano infatti un fattore chiave, poiché è tramite questi che l'individuo esercita il controllo sull'ambiente. Impegnarsi in tali comportamenti è funzionale a sviluppare le risorse necessarie per adattarsi alla dinamicità delle carriere (Hirschi, 2012), per interagire efficacemente con gli altri attori del mercato del lavoro e integrarsi efficacemente in esso (Lent & Brown, 2013). I comportamenti di carriera sono il fulcro di numerosi modelli di CSM (e.g. Bridgstock, 2009; Hirschi & Koen, 2021; King, 2004; Kossek et al., 1998; Lent & Brown, 2013; Noe, 1996; Sturges et al., 2000), i quali hanno contribuito a definire una tassonomia dei principali comportamenti di carriera: la pianificazione degli obiettivi, l'esplorazione di sé e delle opportunità lavorative, il networking e la ricerca di supporto sociale, lo sviluppo di capitale umano, comportamenti di posizionamento, di auto-promozione, e legati alla ricerca di lavoro.

Pur riconoscendo che i comportamenti di carriera tendono a verificarsi insieme e sono per questo correlati tra loro (King, 2004; Okay-Somerville & Scholarios, 2017), i diversi modelli sullo sviluppo di carriera e CSM li considerano come variabili concettualmente distinte. Nel contesto di ricerca, esistono numerose scale appositamente create per misurare specifici comportamenti di carriera o scale multidimensionali in cui i singoli comportamenti sono interpretati come sottodimensioni. Ad esempio, esistono scale per la misurazione

del comportamento di pianificazione (Gould, 1979), di esplorazione (Stumpf et al., 1983), di networking (Forret & Dougherty, 2001), e scale multidimensionali che rilevano diversi comportamenti associati al CSM (Savickas & Porfeli, 2012; Sturges et al., 2000).

Alla luce di queste considerazioni, Hirschi et al. (2014) hanno approcciato criticamente il tema dei comportamenti di carriera, sottolineando la mancanza di un costrutto unitario, distinto dai singoli costrutti che riflettono specifici comportamenti, per riferirsi alla misura in cui le persone adottano diversi comportamenti di carriera. Inoltre, essi hanno segnalato la necessità di una breve scala monodimensionale per misurare tale costrutto, utile in ricerca e nella pratica dell'orientamento professionale per valutare in maniera efficiente e a livello più generale l'impatto dei comportamenti di carriera. Per questi motivi, hanno introdotto il concetto di Career Engagement (da ora, CE), definito come «il grado con cui una persona sviluppa la sua carriera, espresso da differenti comportamenti di carriera» (p. 2) e sviluppato uno strumento di misurazione del CE, il quale rileva la frequenza con cui sono stati effettivamente esibiti diversi comportamenti. La scala, nella sua versione originale, si compone di nove item che misurano la frequenza con cui, nei sei mesi precedenti, sono stati adottati i seguenti comportamenti: pianificazione, esplorazione di sé e delle opportunità lavorative, networking, sviluppo di capitale umano e posizionamento. Lo strumento prevede una scala risposta Likert a 5 punti, da 1 = «quasi mai» a 5 = «molto spesso». La validazione dello strumento, effettuata su campioni indipendenti di studenti e lavoratori dipendenti tedeschi, ha evidenziato buone proprietà psicometriche, come una buona consistenza interna ($\alpha = .88$), la conferma della struttura monodimensionale, l'invarianza della scala per genere e nel tempo, la validità convergente e discriminante. Inoltre, la scala gode anche di validità predittiva, essendo il CE associato con esiti legati ai comportamenti di carriera, come l'auto-efficacia, l'identità di carriera e la soddisfazione lavorativa, al netto dell'effetto esercitato dalle scale relative a singoli comportamenti, mostrando il CE come un costrutto non ridondante rispetto a quelli già esistenti. Studi successivi condotti con studenti e giovani lavoratori africani (Baluku et al., 2021) ed europei (Hirschi & Jaensh, 2015; Hirschi et al., 2017; Jaensh et al., 2016) hanno confermato la struttura monodimensionale della scala, buoni indici di consistenza interna e la capacità dei punteggi di CE di predire misure di esito.

Tra le indicazioni per la ricerca futura nel loro lavoro, Hirschi et al. (2014) segnalano la necessità di studi tesi a valutare le caratteristiche dello strumento in altri contesti culturali e tradotto in altre lingue. Per questo motivo, il lavoro qui presentato ha l'obiettivo di svolgere una prima valutazione delle caratteristiche psicometriche di una traduzione italiana della scala per il CE. Alla luce di tale obiettivo, vengono valutati elementi di validità interna della scala come la dimensionalità e la consistenza interna (Grimm e Widaman, 2012)

Metodo

Partecipanti

I partecipanti allo studio sono stati studenti di diverse Università Italiane. Durante il periodo di raccolta a partire da Gennaio 2020, 314 persone hanno compilato il questionario completo, maggiormente donne (79.9%); l'età media era di 26.54 anni (DS = 6.54).

Strumenti

La scala di CE è stata tradotta da due psicologi esperti, che hanno realizzato una prima versione in italiano della scala che poi è stata sottoposta a *back translation*. La tabella 1 riporta gli item tradotti in italiano.

Procedura

Sono stati diffusi, sui principali social network, inviti a partecipare a una ricerca più ampia riguardante la transizione università-lavoro. Negli inviti era presente un link a un questionario online su piattaforma Qualtrics ©; la compilazione era volontaria e prevedeva, in prima battuta, la lettura di informazioni sullo studio, l'assicurazione della riservatezza da parte del gruppo di ricerca e la raccolta del loro consenso informato, in linea col regolamento dell'Unione Europea n. 679/2016.

Analisi dei dati

Un'analisi fattoriale confermativa—col metodo di stima della massima verosimiglianza — è stata eseguita per confermare la struttura monodimensionale della scala, con il software SPSS Amos (Arbuckle & Wothke, 2012). In linea con la validazione originale, sono stati testati due modelli alternativi. Il modello A era un modello a due fattori, con un fattore rappresentato dagli item 1, 2 e 9 (indicatori dell'interesse generale rispetto allo sviluppo della propria carriera) e l'altro fattore rappresentato dai restanti item (3-8; indicatori di comportamenti di carriera specifici). Il modello B invece era il modello monodimensionale. Diversi indici di fit sono stati utilizzati per valutare l'adeguatezza della soluzione proposta dal modello, (Cheung & Rensvold, 2002; Kline, 2016), come il *Comparative Fit Index* (CFI), il *Non-normed Fit Index* (NNFI), e il *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Le raccomandazioni generali consigliano di considerare gli indici CFI e NNFI superiori a .90 e l'indice RMSEA inferiore a .08 come indicatori di un buon fit del modello (Hu & Bentler, 1999).

La consistenza interna della scala è stata valutata calcolando, con IBM SPSS vers. 25, il valore Alpha di Cronbach, l'indice Omega (Hayes & Coutts, 2020) e la *composite reliability* (CR).

Risultati

La tabella 1 riporta la media e la deviazione standard per ogni item e per il punteggio aggregato.

Tabella 1

Media e deviazione standard degli item creati per la traduzione italiana della Career Engagement scale (Hirschi et al., 2014).

Pensa agli ultimi due mesi. ¹ Con quale frequenza hai messo in atto i seguenti comportamenti?	Media (Deviazione standard)
1. Hai cercato attivamente di progettare il tuo futuro professionale	3.87 (1.04)
2. Hai intrapreso delle azioni concrete per raggiungere i tuoi obiettivi professionali	3.65 (1.13)
3. Hai sviluppato piani e obiettivi per la tua carriera futura	3.70 (1.17)
4. Hai pensato in modo chiaro ai tuoi valori, interessi, capacità e aree di miglioramento	4.05 (.94)
5. Hai raccolto informazioni sui potenziali datori di lavoro, sulle opportunità di sviluppo professionale o sul mercato del lavoro nell'ambito professionale che ti interessa	3.30 (1.26)
6. Hai creato e coltivato rapporti con persone che possono aiutarti dal punto di vista professionale	2.83 (1.18)
7. Hai partecipato volontariamente in istruzione e formazione aggiuntiva o di altro tipo utili alla tua carriera	3.18 (1.31)

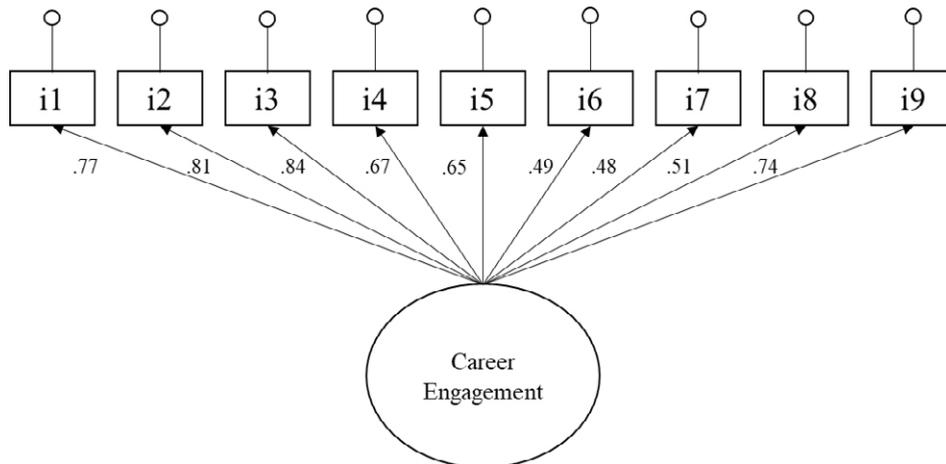
¹ Nella scala originale (Hirschi et al., 2014) il periodo a cui fare riferimento era di sei mesi, a causa del disegno di ricerca e delle analisi di validazione svolte. Inoltre, gli autori affermano di essersi basati su scale esistenti (es. Kossek et al., 1998), in cui tuttavia gli item erano somministrati ai partecipanti come follow-up di interventi di formazione, allungando il periodo di riferimento fino a 8 mesi.

Pensa agli ultimi due mesi. Con quale frequenza hai messo in atto i seguenti comportamenti?	Media (Deviazione standard)
8. Hai assunto compiti e posizioni che ti aiuteranno a progredire professionalmente	2.90 (1.26)
9. Ti sei interessato/a allo sviluppo della tua carriera	3.94 (.99)
Punteggio complessivo	3.49 (.82)

Nota. Scala di risposta Likert a 5 punti, da 1 = «quasi mai» a 5 = «molto spesso».

L'analisi confermativa ha indicato un migliore fit del Modello B (CFI = .966; NNFI = .949; RMSEA = .076) rispetto al Modello A (CFI = .955; NNFI = .929; RMSEA = .090), portando a mantenere il Modello B come migliore rappresentazione del CE (Figura 1). La scala presenta un'ottima consistenza interna, con buoni valori degli indici Alpha di Cronbach ($\alpha = .88$), Omega ($\omega = .88$) e CR (.88) (Fornell & Larcker, 1981; Hayes & Coutts, 2020; Nunnally and Bernstein, 1994). La figura 1 mostra il modello finale.

Figura 1



Modello monodimensionale del Career Engagement.

Discussione

Questo studio ha voluto compiere una prima valutazione delle caratteristiche psicometriche di una versione italiana della scala del CE, sviluppata in tedesco

da Hirschi et al. (2014) per misurare, con uno strumento breve, un costrutto unitario indicante il livello di impegno effettivo profuso in diversi comportamenti di carriera. A questo scopo, sono state effettuate un'analisi confermativa della struttura del costrutto e una valutazione della consistenza interna della scala, coinvolgendo un campione di studenti universitari di diversi Atenei Italiani.

I risultati di questa prima valutazione sono positivi e in linea con le precedenti valutazioni della scala in altri Paesi. L'analisi confermativa riporta risultati in linea con quelli della validazione originale, avvalorando l'ipotesi che il CE sia un costrutto unitario. Buoni indici di affidabilità hanno confermato la consistenza interna della scala, in linea con gli studi svolti in passato.

Questi primi incoraggianti risultati hanno il merito di introdurre la una versione italiana della scala del CE, il che potrebbe avere benefici per la ricerca e la pratica riguardanti lo sviluppo di carriera nel contesto italiano. Infatti, la scala CE è uno strumento agile e di semplice utilizzo, che permette di testare ipotesi provenienti da teorie di CSM che intendono valutare i possibili antecedenti dei comportamenti di carriera (e.g. orientamenti di carriera, personalità) e l'impatto a livello generale dei comportamenti di carriera su delle misure di esito (e.g. benessere psicologico, soddisfazione, occupabilità percepita). Nel contesto del counseling di carriera la scala può essere utilizzata per valutare il grado generale di sforzi profusi nello sviluppo di carriera, per confezionare interventi di training di comportamenti di carriera adeguati. In particolare, l'aver valutato la scala CE con un campione di studenti universitari e laureati ne fa uno strumento agile da utilizzare nei servizi di orientamento al lavoro degli Atenei italiani, come fonte di informazione per rafforzare i comportamenti di carriera e, di conseguenza, aumentare l'occupabilità in questa fascia di popolazione (Donald et al., 2019).

Ci sono alcuni limiti di questo studio da segnalare e di cui tenere conto nell'interpretazione dei risultati ottenuti. Un primo limite riguarda la mancanza di un'analisi della validità di contenuto degli item, la quale sarebbe necessaria per valutare l'adeguatezza della formulazione degli item nel contesto italiano e la possibilità di allargare la scala ad altri comportamenti. Ulteriori limiti sono legati al campione utilizzato, composto esclusivamente da studenti universitari e laureati. Questa fascia di popolazione è stata il target principale dello studio originale di Hirschi et al. (2014) poiché i comportamenti di carriera sono rilevanti soprattutto nelle transizioni. Un campione così omogeneo presenta, tuttavia, lo svantaggio di non poter stabilire l'applicabilità della scala anche in gruppi di persone più adulte, anch'esse chiamate a mettere in atto comportamenti di carriera (Lent & Brown, 2013). Inoltre, la numerosità del campione non ha permesso maggiori approfondimenti statistici per dare maggiore robustezza alla validità della scala. Studi futuri potrebbero testare la qualità della scala in termini di invarianza nel tempo e fra gruppi, e la validità esterna dello strumento (es. validità convergente e discriminante, validità predittiva). Ad esempio, la validità

convergente e discriminante potrebbe essere studiata rispetto a scale come la *Life Project Reflexivity Scale* sviluppata Di Fabio, Maree e Kenny (2019), mentre la validità predittiva con misure di esito quali le risorse di carriera (e.g. identità di carriera, auto-efficacia, occupabilità percepita) o esiti soggettivi legati al successo di carriera (e.g. soddisfazione) come suggerito dalla letteratura teorica ed empirica (i.e. Hirschi, 2012; Hirschi et al., 2014).

Bibliografia

- Arbuckle, J. L., & Wothke, W. A. (2012). Users Guide. In Vol. 21. IBM® SPSS® Amos. Chicago, IL: SPSS.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: the mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9, 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48-59. <https://doi.org/10.1177/0894845314533420>
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2019). Development of the life project reflexivity scale: A new career intervention inventory. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 358-370. <https://doi.org/10.1177/1069072718758065>
- Fornell, Claes, & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: Human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599-614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/10.2307/255743>
- Grimm, K. J., & Widaman, K. F. (2012). Construct validity. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *Foundations, planning, measures, and psychometrics: Vol. 1. APA handbook of research methods in psychology* (pp. 621-642). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>

- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance & Counseling*, 40(4), 369-383. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.01.002>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2017). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: an empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1242481>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jaensch, V. K., Hirschi, A., & Spurk, D. (2016). The relationships of vocational interest congruence, differentiation, and elevation to career preparedness among university students. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(2), 79-89. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000210>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modelling* (4th ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology*, 51(4), 935-960.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organisational Behavior*, 17(2), 119-133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-O)
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. In *McGraw-Hill Series in Psychology* (Vol. 3). New York: McGraw-Hill.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275-1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*,

22(2), 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)

Sturges, J., Guest, D., & Mac Davey, K. (2000). Who's in charge? Graduates' attitudes to and experiences of career management and their

relationship with organisational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 351-370. <http://dx.doi.org/10.1080/135943200417966>