
La Career Goal Adjustment Scale

Proprietà psicometriche della versione italiana

Gerardo Petruzzello¹ e Marco Giovanni Mariani¹

Sommario

Questo studio realizza una valutazione iniziale delle caratteristiche psicometriche di una versione italiana della scala di *Goal Adjustment*, sviluppata originariamente da Wrosch e colleghi (2003), per misurare capacità di auto-regolazione come il *Goal Disengagement* (i.e. la capacità di distaccarsi da obiettivi irraggiungibili) e il *Goal Re-engagement* (i.e. la capacità di impegnarsi in nuovi obiettivi). Dopo aver tradotto e adattato la scala in Italiano (orientando il focus sugli obiettivi di carriera), è stata effettuata una valutazione della sua struttura fattoriale a livello confermativo e della sua affidabilità. Allo studio hanno partecipato 282 studenti universitari e laureati italiani che hanno compilato un questionario online contenente la versione italiana della scala di *Goal Adjustment*. I risultati confermano la struttura bi-fattoriale della scala, in linea con la letteratura esistente, ed evidenziano dei buoni valori di affidabilità. Nel complesso, i risultati di questo studio sono soddisfacenti. Tuttavia, la ricerca in futuro potrebbe integrare questi risultati con ulteriori analisi di validazione, utilizzando campioni più ampi ed eterogenei. Inoltre, questa validazione iniziale della scala può evidenziare la qualità e l'agilità dello strumento, utile per essere usato in ricerca (e.g. per valutare l'efficacia delle strategie di gestione degli obiettivi) e intervento (e.g. counseling di carriera e attività di orientamento al lavoro).

Parole chiave

Orientamento al lavoro, *Goal Adjustment*, Versione italiana della *Goal Adjustment Scale*, Proprietà psicometriche.

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

The Career Goal Adjustment Scale

Psychometric properties of the Italian Version

Gerardo Petruzzello¹ and Marco Giovanni Mariani¹

Abstract

This study carries out an initial evaluation of the psychometric properties of an Italian version of the Goal Adjustment Scale, first introduced by Wrosch and colleagues (2003), to measure the self-regulation capacities of goal disengagement (i.e., capacity to relinquish unattainable goals) and goal re-engagement (i.e., committing to new purposes). After translating and adapting an Italian version of the scale (focalizing on career goals), an evaluation of its factorial structure at a confirmatory level and its internal consistency was performed. 282 Italian university students and graduates completed an online questionnaire containing the Italian version of the Goal Adjustment Scale. The results confirm the bi-factorial structure of goal adjustment, in line with existent literature, and report acceptable internal consistency values for both goal disengagement and goal re-engagement scales. Although promising results have been obtained, more work has to be done to delve into the development of this scale, with additional validation analyses with more heterogeneous and larger samples. Moreover, this initial evaluation can highlight the quality and agility of this scale as a tool to be used in Italian research contexts (i.e., for evaluating the effectiveness of goal management capabilities) and practical settings (such as career counseling and development programmes).

Keywords

Career guidance, Goal adjustment, Italian version of the Goal Adjustment Scale, Psychometric properties.

¹ Università di Bologna.

Questo studio ha come scopo quello di svolgere la valutazione iniziale delle caratteristiche psicometriche di una versione Italiana della *Career Goal Adjustment Scale* di Wrosch e colleghi (Wrosch et al., 2003). L'articolo, dopo un'introduzione teorica sull'argomento, presenta la scala e la ricerca effettuata, illustrando il metodo e i risultati; note finali concludono il contributo.

Nello sviluppo umano gli obiettivi ricoprono un ruolo centrale perché dirigono il comportamento (e.g. Emmons, 1986; Heckhausen et al., 2010). Essi stimolano i comportamenti delle persone e ne strutturano la motivazione nel raggiungimento di risultati attesi o nel fronteggiare eventi critici dopo esperienze di perdita e gravi problemi, canalizzando un adattamento positivo agli eventi negativi della vita. In sintesi, gli obiettivi contribuiscono a strutturare la vita delle persone conferendo uno scopo, sia a breve che a lungo termine (Carver & Scheier, 1986). Tuttavia, non sempre i comportamenti orientati verso un obiettivo possono seguire il percorso previsto o generare gli effetti desiderati. Possono esserci condizioni esterne — eventi attesi (e.g. ingresso al lavoro, pensionamento) o inattesi (e.g. lutti o malattie improvvise, crisi economiche, politiche o sanitarie) — o circostanze personali che richiedono delle scelte circa l'investimento di risorse come tempo ed energie (e.g. il dover dare priorità a obiettivi lavorativi a scapito di quelli familiari e viceversa) che possono ostacolare il raggiungimento dei risultati attesi, non valorizzando gli sforzi fatti, inducendo un adattamento o un abbandono dei propri obiettivi (Carver & Connor-Smith, 2010; Schulz & Heckhausen, 1996; Wrosch et al., 2007). Percepire una discrepanza tra i risultati attesi e quelli ottenuti o l'irraggiungibilità degli obiettivi desiderati può minacciare il benessere mentale, come mostrato da numerose evidenze (e.g. Creed et al., 2015, 2017). D'altra parte, abbandonare gli obiettivi irraggiungibili può avere un valore adattativo, perché consentono alla persona di spendere le risorse in altre aree della vita riducendo il senso di frustrazione e fornendo nuove motivazioni, con effetti positivi sul benessere psicologico (Barlow et al., 2020; Heckhausen et al., 2010; Wrosch et al., 2003). In questo senso, Wrosch e colleghi (2003), hanno introdotto il costrutto di *Goal Adjustment* (da ora, GA) che riflette due specifiche capacità di auto-regolazione che le persone possono utilizzare nella gestione dei propri comportamenti di fronte a obiettivi irraggiungibili (Wrosch & Scheier, 2003): 1) il *Goal Disengagement* (GD; la tendenza di ridurre l'attaccamento e gli sforzi verso gli obiettivi irraggiungibili); 2) il *Goal Re-engagement* (GR, la propensione a identificare nuovi obiettivi e legarsi a essi).

Questi autori (Wrosch & Scheier, 2003) indicano che il GD comprende due componenti: la riduzione dello sforzo, ovvero la diminuzione della quantità di energia comportamentale diretta al raggiungimento dell'obiettivo, e la rinuncia all'impegno, intesa come la re-interpretazione dell'obiettivo nel tentativo di ridurre la sua importanza e valore per l'individuo. Per esercitare il loro potere di auto-re-

golazione, ai comportamenti di abbandono degli obiettivi devono accompagnarsi attività mirate a legarsi a un nuovo obiettivo, ovvero il GR che, secondo gli autori, si articola nell'identificazione di nuovi obiettivi, nell'attaccamento a essi, e allo svolgimento di attività per il loro raggiungimento. GD e GR sono considerati due processi indipendenti, che possono manifestarsi anche contemporaneamente, come confermato in letteratura (Barlow et al., 2020). I benefici del GA sono confermati a livello empirico, come testimoniato da un'ampia letteratura sui suoi effetti benefici a livello psicologico e fisico (per una meta-analisi, si veda (Barlow et al., 2020): in particolare, il GD ha un ruolo protettivo del benessere, e riduce gli stati psicologici negativi legati all'esperienza di fallimento e frustrazione. D'altra parte, il GR contribuisce positivamente al benessere psicologico, inducendo un senso di risolutezza, emozioni positive e soddisfazione. Wrosch e colleghi (2003) hanno costruito una scala tesa a misurare il GD e il GR e composta da 10 item con modalità di risposta tipo likert. La misura del GD si basa sulla facilità con cui le persone indicano essere in grado di ridurre lo sforzo e di rinunciare all'impegno verso obiettivi irraggiungibili. Due item misurano la rinuncia all'impegno e due item la riduzione dello sforzo. Analogamente, la scala a sei item del GR misura l'identificazione di nuovi obiettivi, l'attaccamento a essi, e allo svolgimento di attività per il loro raggiungimento con due item ciascuno.

La scala originale è stata applicata a tre diverse situazioni in cui potrebbero sorgere obiettivi irraggiungibili. La prima situazione è stata quella di chiedere ai partecipanti di riferire quanto sia facile per loro ridurre lo sforzo e rinunciare all'impegno se non hanno più l'opportunità di perseguire un obiettivo. La seconda situazione rappresentava cambiamenti di vita inaspettati ed eventi di vita negativi che comportano vincoli al perseguimento degli obiettivi. La terza situazione descriveva la necessità di concentrare le risorse personali sulla gestione degli obiettivi di vita più importanti. La misura di GR presentava un buon livello di attendibilità (Alpha di Cronbach = .84), sufficiente il livello di attendibilità della sottoscala di rinuncia all'impegno (Alpha di Cronbach pari a .74) e sotto la sufficienza la sottoscala di riduzione dello sforzo (Alpha di Cronbach pari a .68). I sei item del GR mostrano buon valore di consistenza interna (Alpha di Cronbach = .86).

Inoltre, studi successivi hanno generalmente confermato le caratteristiche psicometriche della scala, generalmente indicando una maggiore affidabilità per le sottoscale del GR rispetto al GD. Due studi più recenti (Creed & Hood, 2014; Praskova et al., 2013) hanno trovato un valore Alpha di .75 per il GD, e di .94 per il GR, e di .73 per il GD, e di .92 per il GR in campioni indipendenti di studenti universitari australiani, utilizzando una scala adattata sugli obiettivi di carriera. Un successivo studio (van Damme et al., 2019) ha evidenziato un valore Alpha di .63 per il GD e di .89 per il GR in un campione di pazienti ospedalieri olandesi. Un più recente studio (Ráczová et al., 2021), condotto con studenti di scuola media

e università, ha confermato la struttura bi-dimensionale del GA e ha trovato valori di affidabilità accettabili (con un Alpha di Cronbach oscillante tra .70 a .89).

Alla luce delle ultime crisi socio-economiche e sanitarie (e.g. la pandemia COVID-19), la capacità di adattare i propri obiettivi in maniera efficace risulta una capacità essenziale per gestire la propria carriera. Ad esempio, la pandemia ha costituito un vero e proprio shock di carriera, un evento improvviso che ha interferito con i piani di carriera di molti (Akkermans et al., 2020). In particolare, molti tra coloro che devono affrontare la transizione al lavoro, tra cui studenti universitari e laureati, sono stati costretti a rivedere o sospendere i loro piani di carriera a causa dei ritardi nel loro percorso formativo e di una generale riduzione delle opportunità di lavoro (ad esempio Aucejo et al., 2020). In questa situazione, la capacità di rivedere prontamente i propri obiettivi e allo stesso tempo mantenere integre le proprie prospettive è una capacità essenziale per favorire uno sviluppo psicologicamente sostenibile della carriera di chi entra nel mondo del lavoro (Akkermans et al., 2021). Dunque, è attualmente importante approfondire il GA e i suoi vantaggi nell'ambito della gestione di carriera, per poter predisporre utili interventi per il suo sviluppo. 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 GA, con un focus sugli obiettivi di carriera e coinvolgendo studenti universitari e laureati. Alla luce di tale obiettivo, vengono valutati elementi di validità interna della scala come la dimensionalità e la consistenza interna (Grimm & Widaman, 2012). Una versione italiana della scala di GA valutata a livello psicometrico potrebbe supportare la ricerca nell'ambito «early careers» e portare dei vantaggi nell'ambito del counseling di carriera.

Metodo

Partecipanti

Allo studio hanno partecipato studenti e laureati di diverse università italiane, che a partire da febbraio 2020 sono stati invitati a compilare un questionario online. Alla conclusione del periodo di raccolta dei dati, 282 persone hanno preso parte allo studio, maggiormente donne (89.4%); l'età media era di 25.94 anni (DS = 3.57).

Strumenti

La scala del Goal Adjustment (Wrosch et al., 2003) è stata tradotta e adattata in italiano con una procedura di *back-translation* (Hambleton, 2005). La tabella 1 riporta gli item tradotti in italiano. Ogni item presentava una scala di risposta

di tipo Likert da 1 = «Per niente d'accordo» a 5 = «Completamente d'accordo». Esempi di item erano: «Se fossi costretto a smettere di perseguire un obiettivo importante per il mio percorso lavorativo e di carriera...» «... cercherei altri obiettivi importanti per la mia carriera» o «... riuscirei a ridurre gli sforzi verso di esso».

Procedura

Il reclutamento è avvenuto tramite un invito a partecipare a una ricerca riguardante la transizione università-lavoro, diffusi sui principali social network (e.g. Facebook, LinkedIn). Nell'invito era incluso un link a un questionario online su piattaforma Qualtrics ©. La partecipazione allo studio era volontaria. Prima di compilare il questionario, ai partecipanti è stato richiesto di leggere informazioni sullo studio, è stata data loro l'assicurazione della riservatezza da parte del gruppo di ricerca e di aderire allo studio sotto il 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 bi-dimensionale della scala, con il software SPSS Amos. In linea con le indicazioni presenti in letteratura (e.g. Hair et al., 2019) sono stati testati due modelli alternativi. Il modello A era un modello mondimensionale, con tutti i dieci item utilizzati come indicatori di un'unica variabile latente. Il modello B era un modello a due fattori, intercorrelati, in cui 4 item rappresentavano il fattore Goal Disengagement e 6 item erano utilizzati come indicatori del fattore Goal Re-engagement, rispecchiando con ciò quanto evidenziato nei più recenti studi (Barlow et al., 2020; Mens et al., 2015; Ráczová et al., 2021; Soubrier et al., 2017). Diversi indici di fit sono stati utilizzati per valutare l'adeguatezza della soluzione proposta dal modello (Hair et al., 2019), 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 Hair et al., 2019; Hu & Bentler, 1999). La consistenza interna della scala è stata valutata calcolando, con IBM SPSS vers. 25, il valore Alpha di Cronbach 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 scala di Goal Adjustment (Wrosch et al., 2003).

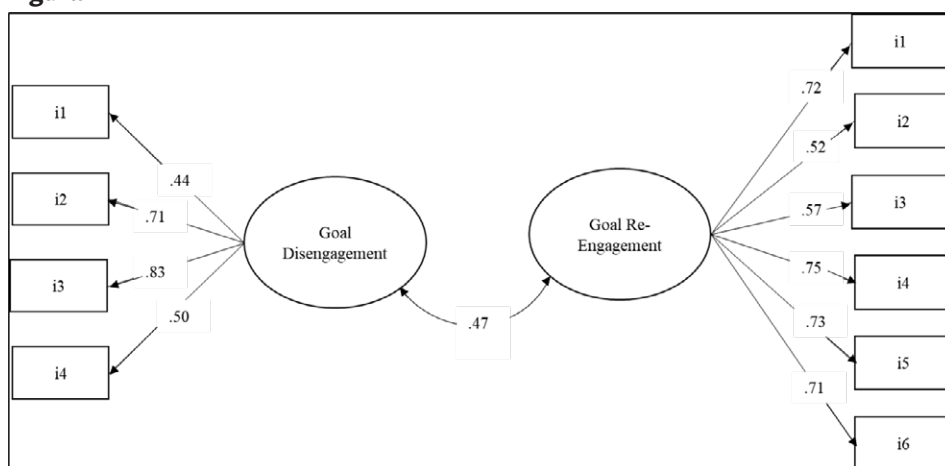
Dimensione	Se fossi costretto a smettere di perseguire un obiettivo importante per il mio percorso lavorativo e di carriera...	Media (<i>Deviazione standard</i>)
Goal Disengagement	1. riuscirei a ridurre gli sforzi verso di esso.	3.10 (.90)
	2. sarebbe difficile per me smettere di provare a raggiungerlo. (R)	2.59 (1.00)
	3. resterei legato a quell'obiettivo ancora a lungo, senza riuscire a staccarmene. (R)	3.02 (.98)
	4. sarebbe facile per me non pensarci e riuscirei a staccarmene.	2.63 (.97)
	<i>Punteggio complessivo</i>	2.84 (.71)
Goal Re-engagement	5. cercherei altri obiettivi importanti per la mia carriera.	4.01 (.75)
	6. mi convincerei di avere altri obiettivi di carriera da perseguire.	3.63 (.85)
	7. mi direi che ho numerosi altri obiettivi di carriera con cui rifarmi.	3.65 (.88)
	8. comincerei a adoperarmi per nuovi obiettivi di carriera.	4.05 (.69)
	9. penserei ad altri obiettivi di carriera da perseguire.	3.89 (.67)
	10. investirei energie per altri obiettivi di carriera.	4.04 (.65)
	<i>Punteggio complessivo</i>	3.88 (.56)

Nota. Scala di risposta Likert a 5 punti, da 1= «Per niente d'accordo» a 5 = «completamente d'accordo».

L'analisi confermativa ha indicato un migliore fit del Modello B (CFI = .969; NNFI = .957; RMSEA = .057) rispetto al Modello A (CFI = .808; NNFI = .738;

RMSEA = .140). Una struttura bi-dimensionale proposta dal Modello B è stata dunque mantenuta come migliore rappresentazione del Goal Adjustment (figura 1). La due dimensioni della scala presentano una buona consistenza interna (Goal Disengagement: $\alpha = .72$, CR = .72; Goal Re-engagement: $\alpha = .84$, CR = .83). La figura 1 mostra il modello finale.

Figura 1



Modello monodimensionale della Career Goal Adjustment Scale.

Discussione

Questo studio ha voluto compiere la prima valutazione delle caratteristiche psicometriche di una versione italiana della scala del GA, sviluppata in inglese da Wrosch e colleghi (2003) per misurare le due specifiche dimensioni di autoregolazione rispetto al cambiamento degli obiettivi: il *Goal Disengagement*, la tendenza a ridurre l'attaccamento e gli sforzi verso gli obiettivi irraggiungibili; il *Goal Re-engagement*, la propensione a identificare nuovi obiettivi e legarsi a essi.

Considerando lo scopo del lavoro è stata effettuata 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 (ad esempio Creed & Hood, 2014; Ráczová et al., 2021; van Damme et al., 2019; Wrosch et al., 2003). L'analisi fattoriale confermativa effettuata impiegando due modelli, uno mono-fattoriale e uno bi-fattoriale, riporta risultati che avvalorano l'ipotesi che il GA sia un costrutto bidimensionale, con i fattori correlati, come d'altronde indicano i più recenti studi (Barlow et al., 2020; Mens et al., 2015; Ráczová et al., 2021; Soubrier et al., 2017). Occorre

inoltre sottolineare che la correlazione, emersa nel presente studio, tra i due fattori non risulta statisticamente differente da quella che riportano Rączová e colleghi (2021).

Buoni indici di affidabilità hanno confermato la consistenza interna della scala, in linea con gli studi svolti in passato (ad esempio Creed & Hood, 2014; Rączová et al., 2021; van Damme et al., 2019; Wrosch et al., 2003).

Il presente studio ha il merito di introdurre una versione italiana della scala del GA con buone qualità psicometriche, portando benefici per la ricerca e la pratica riguardanti ad esempio l'orientamento al lavoro.

Punto di forza dello strumento è anche il fatto che in maniera agile e semplice permette di indagare un costrutto che oggi assume una particolare rilevanza, specialmente riferito ai percorsi di carriera dove, anche a causa delle recenti crisi (Akkermans et al., 2020), che hanno creato veri e propri shock nei percorsi professionali, necessitano adattamenti e continua progettazione. Nel contesto del counseling di carriera la scala può essere utilizzata per valutare il grado generale di adattamento degli obiettivi riducendo l'attaccamento e gli sforzi verso quegli obiettivi che possono risultare irraggiungibili e identificando nuovi obiettivi più funzionali e sostenibili.

Occorre comunque tenere presente alcuni limiti di questo studio. Seguendo il modello di validità di costrutto presentato da Grimm e Widaman (2012), emergono specialmente le mancanze di un'analisi della validità di contenuto degli item, utile per stimare l'adeguatezza della enunciazione degli item nel contesto italiano, e di uno studio della validità esterna, con ancoraggio ad altre misure magari anche di natura oggettiva. Ulteriori limiti riguardano il campione utilizzato, composto esclusivamente da studenti universitari e laureati. Sebbene esso risulti per alcuni versi simile a quello impiegato nello studio di costruzione della scala (Wrosch et al., 2003), consentendo con ciò un più puntuale confronto sulle qualità psicometriche, il nostro campione risulta molto omogeneo e non rappresentativo, comportando con ciò lo svantaggio di non poter generalizzare i risultati ottenuti ad altri gruppi di persone come ad esempio gli adulti, anch'essi chiamati a mettere in atto comportamenti di adattamento di carriera.

Bibliografia

- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>

- Aucejo, E. M., French, J., Ugalde Araya, M. P., & Zafar, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of Public Economics*, 191, 104271. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104271>
- Barlow, M. A., Wrosch, C., & McGrath, J. J. (2020). Goal adjustment capacities and quality of life: A meta-analytic review. *Journal of Personality*, 88(2), 307-323. <https://doi.org/10.1111/jopy.12492>
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and Coping. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 679-704. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>
- Carver, C., & Scheier, M. (1986). Principles of self-regulation: Action and emotion. In E. T. Higgins & R. M. Sorrentino (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (Vol. 63, pp. 94-109). Guilford Press.
- Creed, P. A., & Hood, M. (2014). Disengaging From Unattainable Career Goals and Reengaging in More Achievable Ones. *Journal of Career Development*, 41(1), 24-42. <https://doi.org/10.1177/0894845312471195>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79-92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>
- Creed, P. A., Wamelink, T., & Hu, S. (2015). Antecedents and consequences to perceived career goal-progress discrepancies. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 43-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.001>
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(5), 1058-1068. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.5.1058>
- Grimm, K. J., & Widaman, K. F. (2012). Construct validity. In *APA handbook of research methods in psychology, Vol 1: Foundations, planning, measures, and psychometrics* (pp. 621-642). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, Designs, and Technical Guidelines for Adapting Tests Into Multiple Languages and Cultures. In Ronald K. Hambleton, Peter F. Merenda & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32-60. <https://doi.org/10.1037/a0017668>
- 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), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Mens, M. G., Scheier, M. F., & Wrosch, C. (2015). Goal Adjustment Theory. In *The Encyclopedia of Adulthood and Aging* (pp. 1-5). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118521373.wbeaa192>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2013). Facilitating engagement in new career goals: the moderating effects of personal resources and career actions. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(2), 115-134. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9242-2>
- Ráčzová, B., Kačmár, P., & Hricová, M. (2021). Psychometric Evaluation and Initial Validation of the Slovak Version of the Goal Adjustment Scale (GAS). *Studia Psychologica*, 63(1), 94-109. <https://doi.org/10.31577/sp.2021.01.816>
- Schulz, R., & Heckhausen, J. (1996). A life span model of successful aging. *American Psychologist*, 51(7), 702-714. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.7.702>

- Soubrier, E., Esteve, R., & Ramírez-Maestre, C. (2017). Adaptación de las escalas Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment y Goal Disengagement and Goal Reengagement. *Escritos de Psicología / Psychological Writings*, 10(2), 103-115. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2017.2003>
- van Damme, S., Kindt, S., Crombez, G., Goubert, L., & Debruyne, J. (2019). The relation between goal adjustment, goal disturbance, and mental well-being among persons with multiple sclerosis. *Psychology & Health*, 34(6), 645-660. <https://doi.org/10.1080/08870446.2018.1556272>
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12(1suppl), 59-72. <https://doi.org/10.1023/A:1023529606137>
- Wrosch, C., Miller, G. E., Scheier, M. F., & de Pon-tet, S. B. (2007). Giving Up on Unattainable Goals: Benefits for Health? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(2), 251-265. <https://doi.org/10.1177/0146167206294905>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive Self-Regulation of Unattainable Goals: Goal Disengagement, Goal Reengagement, and Subjective Well-Being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494-1508. <https://doi.org/10.1177/0146167203256921>