

Strumenti per la valutazione delle risorse di carriera negli studenti universitari

Proprietà psicometriche della versione italiana della *Assimilation and Accommodation Scale* e della versione italiana della *Career Adaptability Scale*

Rita Chiesa e Audrey Ansay Antonio¹

Sommario

Lo scopo dello studio è esaminare le proprietà psicometriche della versione italiana della *Scala di Assimilazione e Accomodamento e di Adattabilità di Carriera*. I partecipanti sono 165 studenti universitari italiani. I risultati delle analisi fattoriali esplorative e confermate mostrano una struttura bifattoriale per la *Scala di Assimilazione e Accomodamento* e una struttura monofattoriale per la *Scala di Adattabilità di carriera*. L'alfa di Cronbach conferma una buona consistenza interna delle scale. L'assimilazione ha dimostrato correlazioni negative con l'accomodamento e positive con l'adattabilità di carriera. Lo studio suggerisce l'applicazione delle *Scale di Assimilazione e Accomodamento e di Adattabilità di Carriera* come misure delle risorse di carriera degli studenti universitari italiani.

Parole chiave

Assimilazione, Accomodamento, Adattabilità di carriera, Risorse per la carriera, Studenti universitari, Sviluppo di carriera, Validazione di strumento.

¹ Dipartimento di Psicologia «Renzo Canestrari», Università di Bologna, Italia..

Instruments for Assessing the Career Resources of University Students

The Psychometric Properties of the Italian Version of the *Assimilation and Accommodation Scale* and of the Italian version of the *Career Adaptability Scale*

Rita Chiesa and Audrey Ansay Antonio¹

Abstract

The aim of this study was to examine the psychometrics properties of the Italian versions of the *Assimilation and Accommodation Scale* and the *Career Adaptability Scale*. The participants were 165 university students in Italy. Results of the exploratory and confirmatory factor analyses revealed a two-factor structure for the Italian version of the *Assimilation and Accommodation Scale*, which is similar to the original version. A one-factor solution was also confirmed for the Italian version of the Career Adaptability Scale. Cronbach's alpha values also indicated good internal consistency for all Italian versions. Assimilation was also found to negatively correlate to accommodation and positively correlate to career adaptability. The findings of this study highlight the usability and practicality of the *Assimilation and Accommodation Scale* and the *Career Adaptability Scale* as relevant measures of career resources among Italian university students.

Keywords

Assimilation, Accommodation, Career adaptability, Career resources, University students, Career development, Instrument validation.

¹ «Renzo Canestrari» Department of Psychology, University of Bologna, Italy.

Introduzione

La rapidità e l'imprevedibilità dei cambiamenti che coinvolgono il mercato del lavoro odierno hanno effetti significativi sui percorsi di carriera individuali, in termini di continuo aumento della complessità degli stessi e della necessità di possedere un'ampia gamma di risorse per potere esercitare un controllo sul proprio sviluppo professionale. Numerosi contributi sia teorici sia empirici hanno cercato di mappare quali siano queste risorse personali, sociali e materiali che permettono di fronteggiare le nuove sfide occupazionali con successo (Haenggli & Hirschi, 2020; Hirschi & Koen, 2021). Queste risorse risultano fondamentali sin dalle prime fasi della carriera e, in particolare, nel momento di transizione dall'università al lavoro, quando è richiesto alla persona di essere in grado di esplorare le possibilità, definire i propri obiettivi, pianificare e implementare l'azione per realizzarli (ad esempio, Di Fabio & Kenny, 2015; Giancaspro et al., 2023; Lo Presti et al., 2018).

In uno scenario di incertezza, così come suggerito dalla teoria della costruzione della carriera (Savickas & Porfeli, 2012), appare appropriato considerare la carriera come un processo di adattamento che include atteggiamenti, risorse, risposte comportamentali ed esiti. Nel dettaglio, la dotazione psicologica di base (*adaptivity*) definisce il livello di prontezza ad affrontare i compiti e i problemi associati allo sviluppo professionale. La prontezza mobilita le risorse per l'adattabilità (*adaptability*), le quali modellano le risposte comportamentali adattive (*adapting responses*), che a loro volta determinano gli esiti in termini di adattamento (*adaptation results*) (Savickas et al., 2018).

La teoria della costruzione di carriera riconosce l'adattabilità come una risorsa centrale per fare fronte ai compiti attesi e inattesi del proprio sviluppo professionale. In maniera analoga, il modello di Hirschi (2012) la considera una risorsa psicologica per la carriera. Lo stesso Autore (Hirschi et al., 2018) la ricomprende nelle risorse motivazionali per la carriera. Meno recentemente, Morrison e Hall (2002) hanno definito l'adattabilità come una metacompetenza che permette di acquisire ulteriori competenze, in quanto predisporre a mantenere una continua integrazione tra persona e ambiente. Rottinghaus et al. (2005) hanno descritto l'adattabilità come la capacità di fronteggiare e capitalizzare i cambiamenti, il livello di comfort davanti a nuove responsabilità lavorative e la capacità di recupero di fronte a eventi inattesi che alterano i propri piani di carriera.

Per questi motivi, l'adattabilità viene anche considerata una componente dell'occupabilità (Fugate, et al., 2004). La metanalisi condotta da Rudolph e colleghi (2017) ha confermato la relazione tra adattabilità e importanti *outcomes* come l'occupabilità, l'identità di carriera e la soddisfazione di carriera. Nel contesto italiano, recentemente Giancaspro et al. (2023) hanno rilevato l'associazione di adattabilità e occupabilità in neolaureati.

Per comprendere in maniera più approfondita il processo di adattamento associato a esiti positivi della carriera è possibile considerare anche il ruolo che gli

obiettivi di carriera hanno nell'orientare i comportamenti durante la transizione dall'università al lavoro (Creed et al., 2017). Le persone disegnano i propri obiettivi di carriera, valutano i progressi nel raggiungimento degli stessi e aggiustano i propri comportamenti, o gli obiettivi stessi, qualora emerga una discrepanza tra mete desiderate e traguardi raggiunti (Creed et al., 2015).

Brandstädter e Rothermund (2002) propongono un modello di processamento duale degli obiettivi secondo cui le azioni di autoregolazione degli obiettivi sono finalizzate a rispondere in maniera equilibrata a due istanze contrastanti: 1) il bisogno di perseverare su obiettivi sufficientemente stabili e focalizzati che resistano a eventuali distrazioni; 2) il bisogno di adattare i propri piani e priorità a nuove e inattese circostanze. Questo dilemma tra stabilità e flessibilità riguarda le situazioni in cui le persone colgono una discrepanza tra i progressi attesi verso il proprio obiettivo e quelli reali. Questa condizione è associata a un'attivazione negativa che spinge le persone, soprattutto giovani, ad attivare le proprie risorse per superare questa discrepanza (Creed & Gagliardi, 2015). Le risorse adattive si distinguono in risorse per l'assimilazione e risorse per l'accomodamento: le risorse per l'assimilazione sono finalizzate a modificare l'ambiente o le proprie strategie comportamentali per aumentare la possibilità di realizzare i propri obiettivi; le risorse per l'accomodamento sono centrate sulla riformulazione degli obiettivi per renderli più congruenti all'ambiente circostante (Brandtstädter & Rothermund, 2002; Haratsis et al., 2015). Entrambe le risorse si sono rivelate efficaci per ridurre lo stress e il discomfort associati a un alto livello di discrepanza (Creed et al., 2017; Körner et al., 2015). In questo senso, l'uso ottimale di queste risorse richiede la capacità di adottare una strategia di assimilazione o accomodamento sulla base dei bisogni e dei vincoli contestuali (Haratsis et al., 2015).

Nonostante l'importanza strategica di saper gestire con flessibilità i propri obiettivi in uno scenario di carriera incerta e imprevedibile, a oggi non esiste una validazione italiana della scala sulle risorse di assimilazione e accomodamento sviluppata da Haratsis e colleghi (2015). Il presente studio è quindi finalizzato a testare le proprietà psicometriche della versione a venti item della scala su studenti universitari italiani. Inoltre verranno testate le proprietà psicometriche della versione a sette item della scala di adattabilità di carriera redatta da Rottinghaus et al. (2005).

Metodo

Partecipanti

Hanno partecipato allo studio 165 studenti dell'Università di Bologna. L'1,2% non ha dato informazioni circa genere, tipo di laurea e ambito di studi frequentato. 52.1% sono maschi e 46.7% sono femmine. Il 73.9% è iscritto a una laurea triennale, il

18.8% a una laurea magistrale e il 6.1% a una laurea magistrale a ciclo unico. Il 29.7% frequenta un corso nell'area delle Scienze umane o sociali, il 69.1% nell'area STEM.

Strumenti

Risorse di assimilazione e accomodamento

La scala utilizzata è stata sviluppata da Haratsis e colleghi (2015) ed è composta da 20 item: 10 item sono relativi alle risorse per l'assimilazione, ovvero il tentativo di modificare l'ambiente per renderlo congruente alle proprie aspirazioni; 10 item sono relativi alle risorse per l'accomodamento, ovvero la modifica dei propri obiettivi per meglio adattarli alle circostanze. La scala di risposta è di tipo Likert a 6 punti, compresa tra 1 (*del tutto in disaccordo*) a 6 (*del tutto d'accordo*).

Adattabilità di carriera

La scala utilizzata comprende 7 item tratti dal *Career Future Inventory* di Rottinghaus et al. (2005). Gli item misurano la capacità di fronteggiare il cambiamento e il livello di comfort con cui si affrontano le situazioni di carriera nuove e impreviste. La scala di risposta è di tipo Likert a 5 punti, compresa tra 1 (*del tutto in disaccordo*) e 5 (*del tutto d'accordo*).

Procedura

Le scale sono state tradotte tramite il metodo della *back-translation* (Hambleton et al., 2005). Due ricercatori esperti dei costrutti oggetto delle scale hanno tradotto gli item dall'Inglese all'Italiano in maniera indipendente. Ciascuno ha poi revisionato la versione del collega per arrivare alla versione finale. Le versioni italiane sono state poi tradotte nuovamente in Inglese da un madrelingua che non possedeva conoscenze precedenti del costrutto. Il questionario così preparato è stato somministrato in forma anonima tramite la piattaforma Qualtrics. La survey è stata promossa durante i corsi sulle soft skills realizzati in Ateneo. Ai partecipanti è stato chiesto di compilare il questionario prima della partecipazione al corso di soft skills (Tempo 1) e al termine del corso sulle soft skills, a distanza di un mese dalla prima rilevazione (Tempo 2).

Analisi dei dati

La struttura fattoriale delle scale è stata valutata tramite l'analisi fattoriale esplorativa e l'analisi fattoriale confermativa. I dati del Tempo 1 sono stati utilizzati per l'analisi fattoriale esplorativa con il metodo *Principal Axis Factoring* e

rotazione Varimax. Per la fattorializzabilità dei dati, si è verificato che il Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) avesse un valore più vicino a 1 (ad esempio, $< .80$) e il test di sfericità di Bartlett fosse statisticamente significativo (Bartlett, 1950; Kaiser & Rice, 1974). Il criterio di Kaiser-Guttman (autovalori > 1) è stato applicato per identificare il numero ottimale di fattori per ogni scala. I pesi fattoriali superiori a 0.6 sono stati considerati accettabili (Worthington & Whittaker, 2006). I dati del Tempo 2 sono stati utilizzati per l'analisi fattoriale confermativa.

Gli indici di *Goodness of Fit* considerati comprendono il *normed chi-square* (χ^2 / df), il *Comparative Fit Index* (CFI), il *Tucker-Lewis Index* (TLI) e il *Root Mean Squared Error of Approximation* (RMSEA). Il buon adattamento del modello è stato indicato da valori soglia di $\chi^2 / df \leq 3$ (accettabile), $CFI \geq .90$ (buono), $TLI > .90$ (buono), $RMSEA \leq .08$ (accettabile) e $RMSEA \leq .05$ (buono) (Kline, 2011; Hu & Bentler, 1999; Loehlin, 2004). Sono state eseguite anche analisi di affidabilità per i dati relativi al Tempo 1 e al Tempo 2; un'alfa di Cronbach $> .70$ è stata considerata buona (Nunnally & Bernstein, 1994). Sono state utilizzate statistiche descrittive per quanto riguarda le variabili socioanagrafiche e psicologiche. Inoltre, sono state eseguite analisi correlazionali. Per definire una correlazione significativa tra le variabili è stato considerato un indice di *effect size* minimo di .30 (Cohen, 1988). Per eseguire tutte le analisi statistiche sono stati utilizzati IBM-SPSS 26.0 e JASP (versione 0.11.10).

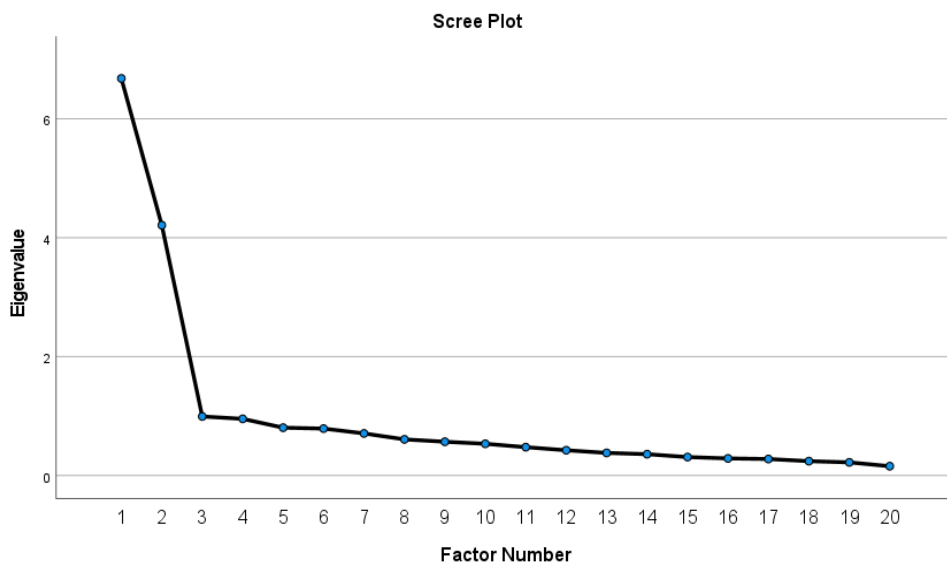
Risultati

I risultati del test KMO uguale a .88 e la significatività ($< .0001$) del test di Bartlett hanno confermato l'idoneità dei dati relativi all'assimilazione e all'accomodamento per rilevare una struttura fattoriale. Il metodo *principal axis factoring* con rotazione Varimax ha rivelato una soluzione a due fattori che spiegano il 54.64% della varianza. Lo scree plot è riportato nella Figura 1 e le *factor loading estimates* sono riportate nella Tabella 2. Il primo fattore è stato identificato come Assimilazione e il secondo fattore è stato identificato come Accomodamento. Tre item del fattore Accomodamento non mostravano la *factor loading threshold* accettabile (cioè, $< .60$), pertanto sono stati rimossi dalla scala finale. I risultati dell'analisi fattoriale confermativa hanno mostrato un adattamento soddisfacente per il modello a due fattori: $\chi^2 / df = 2,09$; $CFI = .91$; $TLI = .90$; $RMSEA = .081$ (CI = .067 a .095), $p < .001$.

Per quanto riguarda la *Scala dell'Adattabilità di Carriera*, è stato riscontrato un valore KMO di .84 e il test di sfericità di Bartlett è risultato statisticamente significativo ($p < .001$). Questi risultati indicano la fattorializzabilità dei dati. I risultati dell'analisi fattoriale esplorativa hanno rivelato una soluzione a 1 fattore che spiega il 44.77% della varianza. La Figura 2 illustra lo scree plot dell'analisi e la Tabella 2 mostra *il factor loading* di ciascun item della scala. L'item «Il successo

del mio futuro lavorativo sarà determinato dai miei sforzi» ha mostrato un peso inadeguato sul fattore, quindi è stato rimosso. L'analisi fattoriale confermativa ha valutato l'unidimensionalità della scala e ha riscontrato un buon adattamento del modello: $\chi^2 / df = 1,81$; CFI = .97; TLI = .96; RMSEA = .070 (CI = .021 – .113), $p = .20$.

Figura 1



Scree Plot della scala dell'Assimilazione e l'Accomodamento.

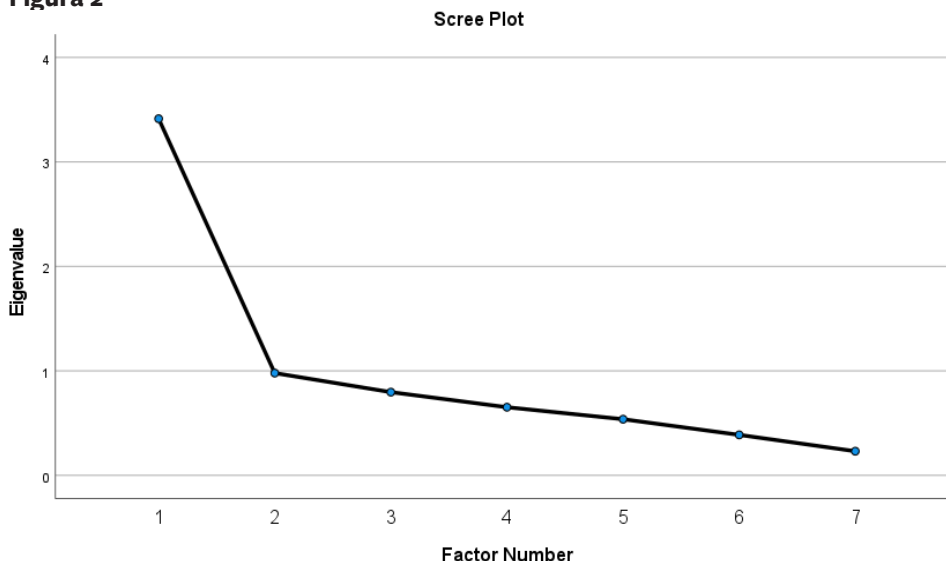
Tabella 1

Risultati dell'Analisi Fattoriale Esplorativa (metodo *Principal Axis Factoring*, rotazione Promax) per la scala dell'Assimilazione e l'Accomodamento

	Fattore	
	1	2
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito continuo a lavorarci duramente.	.77	
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito raddoppio i miei sforzi.	.76	
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito mi sento ancora più determinato a usare le mie capacità e la mia esperienza.	.75	
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito cerco di affrontare gli ostacoli che incontro sulla mia strada.	.74	

Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito tento diversi approcci e strategie.	.73
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito investo più tempo ed energie verso quell'obiettivo.	.73
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito mi motivo pensando a quanto quell'obiettivo sia importante per me.	.70
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito sono fiducioso di poter insistere.	.67
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito penso alle strategie che posso adottare per prevenire potenziali problemi.	.61
Quando devo fare qualcosa di davvero importante per me, ma allo stesso tempo difficile, di solito mantengo un atteggiamento positivo provando approcci diversi finché non trovo qualcosa che funzioni.	.61
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, mi dedico a progetti alternativi.	.84
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, lavoro su qualcos'altro.	.78
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, penso ad altre cose su cui potrei concentrarmi.	.75
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, rivolgo la mia attenzione a qualcosa che ho più probabilità di raggiungere.	.74
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, penso ad altre cose che potrei cercare di ottenere in alternativa a quella.	.72
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, accetto di non poterlo fare.	.66
In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, non mi preoccupo eccessivamente perché so che troverò qualcos'altro su cui lavorare.	.60
<i>In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, passo a dedicarmi ad altro***.</i>	.59
<i>In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, smetto di investire tempo ed energia verso quell'obiettivo***.</i>	.53
<i>In generale, quando mi capita di non poter fare qualcosa che sarebbe importante per me, mi sento soddisfatto dei miei sforzi e penso che, dopo tutto, ho incontrato degli ostacoli insormontabili sulla mia strada***.</i>	.36

Nota. *** Item eliminato nella versione finale.

Figura 2

Scree Plot della scala dell'adattabilità di carriera.

Tabella 2

Risultati dell'Analisi Fattoriale Esplorativa (metodo *Principal Axis Factoring*, rotazione Promax) per la *Scala dell'Adattabilità di Carriera*

	Fattore
	1
Sono in grado di adattarmi ai cambiamenti nel mondo del lavoro.	.85
Mi adatto facilmente alle mutevoli esigenze del lavoro.	.82
Sono bravo a adattarmi a nuovi ambienti di lavoro.	.77
Sono in grado di adattarmi al cambiamento dei miei progetti per il futuro lavorativo.	.63
Sono in grado di superare potenziali barriere che potrebbero presentarsi nel mio futuro lavorativo.	.54
Mi piace provare nuove attività all'interno del mio lavoro.	.47
<i>Il successo del mio futuro lavorativo sarà determinato dai miei sforzi***.</i>	.24

Nota. *** Item eliminato nella versione finale.

La Tabella 3 riporta i valori dell'alfa di Cronbach, i punteggi medi, le deviazioni standard e la correlazione tra le scale. Tutte le scale hanno riportato valori di alfa di Cronbach compresi tra .72 e .91 sia per le misurazioni al Tempo 1 sia per

quelle al Tempo 2. I coefficienti di affidabilità test-retest su un intervallo di un mese sono stati pari a .69, .62 e .64 rispettivamente per le *Scale dell'Assimilazione*, *l'Accomodamento* e *l'Adattabilità di Carriera*. I risultati delle analisi di correlazione hanno mostrato che l'assimilazione al Tempo 1 era negativamente correlata all'accomodamento al Tempo 1 ($r = -.22, p < .01$) ma non al Tempo 2 ($r = -.13, n.s.$). Inoltre, l'assimilazione al Tempo 1 era correlata positivamente all'adattabilità di carriera sia nel Tempo 1 ($r = .51, p < .01$) che nel Tempo 2 ($r = .45, p < .01$). Non sono state trovate correlazioni significative tra l'accomodamento e l'adattabilità di carriera in entrambi i tempi. Inoltre l'adattabilità di carriera al Tempo 1 è correlata positivamente all'assimilazione Tempo 1 ($r = .43, p < .01$) e all'adattabilità di carriera al Tempo 2 ($r = .45, p < .01$).

Tabella 3

Alfa di Cronbach, descrittivi e correlazioni tra le scale dell'assimilazione, l'accomodamento e l'adattabilità di carriera

Scala	α	M	SD	Tempo 1			Tempo 2	
				AS	AC	AD	AS	AC
Tempo 1								
Assimilazione	.87	4.85	.63					
Accomodamento	.88	3.48	.92	-.22*				
Adattabilità di carriera	.72	3.99	.50	.51**	-.05			
Tempo 2								
Assimilazione	.91	4.96	.63	.69**	-.14	.43**		
Accomodamento	.89	3.42	.87	-.13	.62**	-.07	-.17*	
Adattabilità di carriera	.83	3.98	.51	.45**	-.06	.64**	.60**	-.08

Nota. N = 165. AS = Assimilazione; AC = Accomodamento; AD = Adattabilità di carriera. *p < .05. **p < .01.

Discussioni

L'obiettivo del presente studio è stato analizzare le proprietà psicometriche delle versioni italiane della *Scala sulle risorse di Assimilazione e Accomodamento* (Haratsis et al., 2015) e della *Scala dell'Adattabilità di Carriera* (Rottinghaus et al., 2005) in studenti universitari. Le analisi fattoriali esplorative e confermative svolte per la *Scala di Assimilazione e Accomodamento* hanno riscontrato una struttura a due fattori, in linea con la versione originale. L'assimilazione si riferisce al tentativo di modificare l'ambiente per renderlo congruente con le proprie

aspirazioni e il proprio senso di sé, mentre l'accomodamento riguarda il tentativo di modificare i propri obiettivi per adattarli alla situazione attuale o ai vincoli ambientali (Brandstädter & Rothermund, 2002).

Una struttura monofattoriale è stata confermata anche nella versione italiana della scala *Career Adaptability* che misura la capacità di affrontare i cambiamenti, il livello di comfort verso le nuove responsabilità e la capacità di riprendersi da eventi imprevisti che alterano i propri piani di carriera (Rottinghaus et al., 2005). I valori dell'alfa di Cronbach indicano una buona consistenza interna tra gli item delle scale che misurano l'assimilazione, l'accomodamento e l'adattabilità di carriera. Inoltre, l'assimilazione è risultata significativamente correlata sia all'accomodamento che all'adattabilità di carriera. È risultata associata negativamente all'accomodamento, mentre è stata associata positivamente all'adattabilità di carriera. Questo risultato suggerisce che tutte e tre le risorse considerate possano contribuire a rendere la persona maggiormente in grado di gestire il proprio processo di adattamento di carriera. Non è stata trovata alcuna associazione significativa, invece, tra l'accomodamento e l'adattabilità di carriera.

Questo studio presenta alcune limitazioni. Uno di questi è il campione composto da studenti provenienti da una sola università italiana. Ricerche future possono essere condotte con un campione più ampio ed eterogeneo di partecipanti italiani per estendere la validità e l'affidabilità delle scale italiane. Considerando che alcuni item delle scale originali sono stati eliminati nelle versioni finali italiane, la rilevanza di questi item e l'adattamento del modello delle scale possono essere rivalutati e migliorati in futuri studi di validazione. Sebbene da questo studio siano emerse correlazioni interessanti, i futuri ricercatori potranno approfondire il significato di queste relazioni e considerare altre relazioni tra le variabili utilizzando disegni di ricerca sperimentali o longitudinali.

Nonostante alcune limitazioni, il punto di forza di questo studio è offrire la versione italiana di alcune scale che misurano costrutti rilevanti per l'attuale processo di orientamento dei giovani universitari. In quanto brevi e facilmente compilabili, le scale validate dal presente studio possono essere utilizzate nei servizi di orientamento universitario come strumenti di analisi delle risorse personali che l'utente può investire per lo sviluppo della propria carriera. La misurazione dell'assimilazione, dell'accomodamento e dell'adattabilità di carriera come importanti risorse per la carriera dei giovani in un ambiente dinamico e in continua evoluzione può aprire la possibilità allo sviluppo di interventi e soluzioni rilevanti per il processo di orientamento.

Bibliografia

- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3(2), 77-85.
- Brandstädter, J., & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review*, 22(1), 117-150. <https://doi.org/10.1006/drev.2001.0539>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic Press.
- Creed, P. A., & Gagliardi, R. E. (2015). Career compromise, career distress, and perceptions of employability: The moderating roles of social capital and core self-evaluations. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 20-34. <https://doi.org/10.1177/1069072714523082>
- 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, 45-53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.001>
- 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(1), 48-59. <https://doi.org/10.1177/0894845314533420>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Giancaspro, M. L., Gemmano, C. G., di Modugno, K., & Manuti, A. (2023). Dalle risorse personali all'occupabilità. *Counseling*, 16(3), 58-74. <https://doi.org/10.14605/CS1632304>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2020). Career adaptability and career success in the context of a broader career resources framework. *Journal of Vocational Behavior*, 119, Article 103414. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103414>
- Hambleton, R., Merenda, P., & Spielberger, C. (Eds.). (2005). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment*. Erlbaum.
- Haratsis, J. M., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Measuring assimilative and accommodative resources in young adults: Development and initial validation of suitable scales. *Personality and Individual Differences*, 81, 61-66. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.011>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counselors. *British Journal of Guidance & Counseling*, 40(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Kline, R. B. (2011). *Methodology in the Social Sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford Press.

- Körner, A., Lechner, C. M., Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2015). Goal engagement in coping with occupational uncertainty predicts favorable career-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 174-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.001>
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resources Management Journal, 28*, 427-442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural equation analysis* (4th ed.). Erlbaum Associates Publishers.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Why adaptability is critical to contemporary career development. In D. T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 206-234). Sage.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- 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>
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior, 106*, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist, 34*(6), 806-838. <https://doi.org/10.1177/0011000006288127>