

---

# Employability: dai tratti di personalità alla resilienza in studenti universitari

---

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

## Sommario

L'obiettivo del presente studio è analizzare le relazioni tra resilienza e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. A 159 studenti universitari sono stati somministrati il *Big Five Questionnaire* (BFQ), la *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC), la *Self-Perceived Employability Scale for Students* (SPES). I risultati mostrano che la resilienza aggiunge una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *self-perceived employability*, offrendo future prospettive di ricerca e intervento per affrontare le sfide del XXI secolo.

## Parole chiave

Resilienza, *self-perceived employability*, tratti di personalità, studenti universitari.

---

<sup>1</sup> International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations» e 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-3o-laboratori.html>.

<sup>2</sup> Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

<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-3o-laboratori.html>.

# Employability: From personality traits to resilience in university students

---

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

## Abstract

The aim of the present study is to analyse the relationships between resilience and self-perceived employability, controlling for personality traits. One hundred and fifty-nine university students were administered the Big Five Questionnaire (BFQ), the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), and the Self-Perceived Employability Scale for students (SPES). The findings showed that resilience added a percentage of incremental variance compared to the variance explained by personality traits in relation to self-perceived employability, offering future perspectives of research and intervention to face the challenges of the 21st century.

## Keywords

Resilience, Self-perceived Employability, Personality Traits, University Students.

---

<sup>1</sup> International Research and Intervention Laboratory «Work and Organizational Psychology for Vocational Guidance, Career Counseling, Talents and Healthy Organizations»; 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>2</sup> Dipartimento di Scienze della Salute (DSS), Università degli Studi di Firenze.

<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

Il contesto lavorativo odierno è caratterizzato da continui cambiamenti e da costante innovazione nell'ambito delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni con conseguenti frequenti transizioni lavorative che possono generare insicurezza nei lavoratori (Blustein et al., 2019; Peiró et al., 2012). Gli individui sono chiamati ad affrontare numerose sfide in ambito professionale e ad assumersi in prima persona la responsabilità della direzione che le loro vite lavorative e personali potranno prendere (Di Fabio, 2014).

In questa cornice l'occupabilità dei lavoratori emerge come un *career outcome* fondamentale (Di Fabio, 2017). La definizione del costrutto di *employability* si è evoluta nel corso degli anni. Una prima definizione di Hillage e Polland (1998) si focalizza sull'essere in grado di mantenere il proprio lavoro. Le definizioni successive si sono centrate maggiormente su aspetti legati all'individuo a partire da Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) che considerano 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). Nel presente studio si farà riferimento al costrutto di *employability* come definito da Rothwell e Arnold (2007) che hanno sviluppato una specifica scala per rilevare l'occupabilità percepita degli studenti universitari, la *Perceived Employability Scale for students* (Rothwell et al., 2007). Gli autori sottolineano il valore di adeguate qualifiche insieme a una prospettiva volta al futuro con l'obiettivo di ottenere un'occupazione adeguata al proprio livello di specializzazione. Definizioni più recenti di *employability* hanno messo in luce aspetti salienti come la proattività (Coetzee, 2008) e la presenza di fattori esterni e fattori interni nella percezione individuale di *employability* (De Cuyper & De Witte, 2011); il valore di una *sustainable employability* come opportunità di poter avere condizioni essenziali per offrire un contributo attraverso il proprio lavoro (nel presente e in futuro), enfatizzando la rilevanza del piano valoriale dell'individuo e del significato del lavoro (van der Klink et al., 2011).

In *Strength Based Prevention Perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2020) all'interno della quale la prospettiva della prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009) assume particolare rilevanza, diventa fondamentale costruire le forze in maniera precoce e preventiva. In questa prospettiva, gli interventi risultano più efficaci quando gli sforzi per incrementare le risorse sono accompagnati dagli sforzi per ridurre i rischi. La prevenzione primaria è importante rimanga essenzialmente basata sul potenziamento delle risorse individuali, focalizzandosi su interventi preventivi (Di Fabio & Kenny, 2011, 2016; Di Fabio & Saklofske, 2014a, 2014b). In questa cornice di prevenzione, promuovere la resilienza degli individui appare cruciale (Di Fabio & Kenny, 2015; Peng et al., 2014; Zamirinejad et al., 2014).

La resilienza è stata definita come l'abilità percepita da parte degli individui di affrontare le avversità (Grotberg, 1995); l'abilità percepita dagli individui di resistere alle avversità in maniera adattiva (Campbell-Sills & Stein, 2007; Luthar, Cicchetti, & Becker, 2000); l'abilità percepita di implementare strategie adattive per affrontare disagi e difficoltà (Tugade & Fredrickson, 2004). Consentire agli individui di affrontare le avversità in maniera adattiva è essenziale in *Strength Based Prevention Perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2020).

In letteratura sono emerse relazioni tra *employability* e tratti di personalità (Di Fabio & Bucci, 2013; Di Fabio & Palazzeschi, 2013b; Gori et al., 2020; Fugate et al., 2004; Maurer et al., 2008). Inoltre, la resilienza risulta associata sia ai tratti di personalità (Campbell-Sills & Stein, 2007; Di Fabio & Palazzeschi, 2012; 2015) sia all'*employability* (Di Fabio, 2017; Rainey, 2006). Sulla base del quadro teorico delineato, il presente studio intende analizzare in studenti universitari le relazioni tra resilienza e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. Sono state formulate le seguenti ipotesi:

1. emergerà una relazione positiva tra resilienza e *self-perceived employability*;
2. la resilienza aggiungerà una percentuale di varianza incrementale rispetto alla varianza spiegata dai tratti di personalità in relazione alla *self-perceived employability*.

## Metodo

### *Partecipanti*

I questionari sono stati somministrati a 159 studenti dell'Università degli Studi di Firenze. Per quanto riguarda il genere, 45.23% sono maschi e 54.77% sono femmine. L'età media è di 22.15 con una deviazione standard di 2.38.

### *Strumenti*

*Big Five Questionnaire (BFQ)*. Composto da 132 item su scala Likert a 5 punti (da 1 = «Assolutamente falso» a 5 = «Assolutamente vero»), permette di rilevare i cinque tratti di personalità: *Estroversione* (esempio di item: «Mi risulta facile parlare con persone che non conosco»; alfa di Cronbach = .81); *Amicalità* (esempio di item: «Capisco quando le persone hanno bisogno del mio aiuto»; alfa di Cronbach = .73); *Coscienziosità* (esempio di item: «Di solito curo ogni cosa nei minimi particolari» alfa di Cronbach = .81); *Stabilità emotiva* (esempio di item: «Non mi sento spesso teso»; alfa di Cronbach = .90); *Apertura mentale* (es. item: «Mi piace tenermi informato anche di argomenti che sono distanti dai miei ambiti di competenza»; alfa di Cronbach = .75) (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 1993).

*Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC). La versione italiana (Di Fabio & Palazzeschi, 2012) della *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC, Campbell-Sills & Stein, 2007) è formata da 10 item su scala Likert a 5 punti (da 0 = «Quasi sempre falso» a 4 = «Quasi sempre vero»). Alcuni esempi di item sono i seguenti: «Sono in grado di far fronte a qualsiasi cosa accada»; «Non mi scoraggio facilmente di fronte al fallimento»; «Penso di essere una persona forte». La scala è uni-dimensionale con una buona attendibilità (coefficiente alfa di Cronbach pari a .89).

*Self-perceived Employability for Students* (SPES). La versione italiana (Di Fabio & Palazzeschi, 2013b) della *Self-perceived Employability for Students* (SPES, Rothwell et al., 2007) è composta da 16 item su scala Likert a 5 punti (da 1 = «Fortemente in disaccordo» a 5 = «Fortemente d'accordo»). Alcuni esempi di item sono i seguenti: «Le competenze e le abilità che possiedo sono quelle che i datori di lavoro stanno cercando»; «Posso facilmente trovare opportunità nel campo che ho scelto»; «Sento di poter ottenere qualsiasi lavoro in quanto le mie competenze ed esperienze sono piuttosto rilevanti». La scala è unidimensionale con un'alfa di Cronbach di .77.

### *Procedura*

La somministrazione dei questionari è avvenuta in maniera collettiva con la richiesta del consenso informato ai partecipanti allo studio e garantendo il rispetto della legge sulla privacy vigente nel nostro Paese. È stato effettuato un controbilanciamento dell'ordine di somministrazione degli strumenti al fine di tenere sotto controllo i possibili effetti legati al loro ordine di presentazione.

### *Analisi dei dati*

Le analisi effettuate sono state statistiche descrittive, correlazioni  $r$  di Pearson e regressioni gerarchiche con l'utilizzo di SPSS Statistics versione 25.

## **Risultati**

Nella tabella 1 sono riportate le correlazioni tra BFQ, CD-RISC e SPES.

La tabella 2 mostra i risultati della regressione gerarchica condotta con la SPES come variabile dipendente e come variabili indipendenti al primo *step* i tratti di personalità (BFQ) e al secondo *step* la CD-RISC.

In relazione alla SPES, al primo *step*, i tratti di personalità spiegano il 36% della varianza; quando al secondo *step* viene aggiunta la CD-RISC il modello è significativo e spiega il 18% di varianza incrementale.  $L'R^2$  totale è di .54.

**Tabella 1**

Correlazioni tra BFQ, CD-RISC e SPES

	1	2	3	4	5	6	7
1. BFQ E	-						
2. BFQ A	.33**	-					
3. BFQ C	.22**	.23**	-				
4. BFQ ES	.28**	.34**	.10	-			
5. BFQ O	.37**	.38**	.34**	.28**	-		
6. CD-RISC	.31**	.14*	.13*	.37**	.22**	-	
7. SPES	.47**	.27**	.39**	.38**	.24**	.54**	-

Note.  $N = 159$ . \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

BFQ = Big Five Questionnaire

CD-RISC = Connor-Davidson Resilience Scale

SPES = Self-perceived Employability for Students

**Tabella 2**

Regressione gerarchica: il contributo dei tratti di personalità (BFQ) e della resilienza (CD-RISC) in relazione alla *self-perceived employability*

	$\beta$
Step 1	
BFQ Estroversione	.40**
BFQ Amicalità	.20*
BFQ Coscienziosità	.32**
BFQ Stabilità Emotiva	.31**
BFQ Apertura Mentale	.17*
Step 2	
Resilienza (CD-RISC)	.30**
$R^2$ step 1	.36***
$\Delta R^2$ step 2	.18***
$R^2$ total	.54***

Nota.  $N = 159$ . \*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

BFQ = Big Five Questionnaire

CD-RISC = Connor-Davidson Resilience Scale

## Discussione

Il presente studio si è posto l'obiettivo di studiare, in studenti universitari, le associazioni tra resilienza e *self-perceived employability*, controllando per i tratti di personalità. Le ipotesi sono state confermate. I risultati mostrano una relazione positiva tra resilienza ed *employability*, anche controllando per i tratti di personalità. La resilienza in termini di percezione degli individui di essere in grado di affrontare in maniera adattiva le avversità (Campbell-Sills & Stein, 2007; Luthar et al., 2000) e di mettere in atto strategie adattive per far fronte al disagio e alle difficoltà (Tugade & Fredrickson, 2004) emerge, in questa ricerca, come una promettente risorsa in relazione alla *self-perceived employability*.

Nonostante i risultati ottenuti nel presente studio, è necessario sottolineare il limite di aver esaminato le relazioni tra resilienza e *self-perceived employability* in studenti dell'Università degli Studi di Firenze che non risultano rappresentativi del contesto universitario italiano nel suo complesso. In studi futuri, le associazioni tra resilienza e *self-perceived employability* potrebbero essere analizzate in gruppi di studenti di altre università Italiane e anche in studenti di scuola secondaria di secondo grado. Tali associazioni potrebbero essere anche esaminate con altri target come lavoratori in periodi di transizione. Future ricerche potrebbero inoltre indagare le relazioni della resilienza con altri *career outcome* come la *career decision-making self-efficacy* (Betz et al., 1996; versione italiana Nota et al., 2008) e le *career decision-making difficulties* (Gati et al., 1996).

Se i risultati della presente ricerca fossero confermati in studi futuri, si potrebbero aprire promettenti prospettive di intervento per consentire agli individui di acquisire le risorse necessarie per affrontare le sfide del XXI secolo. Differentemente dai tratti di personalità considerati stabili in letteratura (Costa & McCrae, 1992), la resilienza risulta incrementabile mediante appositi training (Peng et al., 2014; Zamirinejad et al., 2014), configurandosi come una variabile particolarmente promettente in *Strength Based Prevention perspectives* (Di Fabio & Saklofske, 2020) e in una prospettiva di prevenzione primaria (Di Fabio & Kenny, 2015, 2016; Hage et al., 2007; Kenny & Hage, 2009). Promuovere la resilienza degli individui può consentire di acquisire risorse psicologiche fondamentali per navigare nella complessità del mondo del lavoro del XXI secolo potenziandone l'occupabilità.

## Bibliografia

- 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
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*, 20(6), 1019-1028. doi: 10.1002/jts.20271
- 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*. Lutz, 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. (2014). The new purposeful identity: A new purposeful identity for the twenty-first century: Valorize themselves in the Life Construction from youth to adulthood and late adulthood. In A. Di Fabio & J.-L. Bernaud (Eds.), *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168). New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. In J. G. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability, and resilience* (pp. 107-123). New York: Springer.
- 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., & Kenny, M. E. (2011). Promoting emotional intelligence and career decision making among Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, 19, 21-34. doi: 10.1177/1069072710382530
- 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., & Palazzeschi, L. (2012). Connor-Davidson Resilience Scale: Proprietà psicometriche della versione italiana. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 5, 101-110.
- 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., & Palazzeschi, L. (2015). Hedonic and eudaimonic well-being: The role of resilience beyond fluid intelligence and personality traits. *Frontiers in Psychology, Section Developmental Psychology*, 6, 1367. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01367
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014a). Comparing ability and self-report trait emotional intelligence, fluid intelligence, and personality traits in career decision. *Personality and Individual Differences*, 64, 174-178. doi: 10.1016/j.paid.2014.02.024
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014b). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and*



- Individual Differences*, 65, 19-23. doi: 10.1016/j.paid.2014.01.026
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- 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>
- Gori, A., Gazzaniga, M., Palazzeschi, L., & Di Fabio, A. (2020). Dai tratti di personalità all'accettazione del cambiamento nell'employability di studenti universitari. *Counseling. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni*, 13(3). doi: 10.14605/CS1332006
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit* (No. 8). The Hague, Netherlands: Bernard van Leer foundation.
- 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
- 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
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. DFEE.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562. doi: 10.1111/1467-8624.00164
- 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.
- 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
- 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
- Peng, L., Li, M., Zuo, X., Miao, Y., Chen, L., Yu, Y., ... & Wang, T. (2014). Application of the Pennsylvania resilience training program on medical students. *Personality and Individual Differences*, 61, 47-51. doi: 10.1016/j.paid.2014.01.006
- Rainey, L. (2006). An evaluation of resilience and employability in disadvantaged adults. *Australian Journal of Adult Learning*, 46(3), 383-400.
- 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
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 320-333. doi: 10.1037/0022-3514.86.2.320
- 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.
- Zamirinejad, S., Hojjat, S. K., Golzari, M., Borjali, A., & Akaberi, A. (2014). Effective-

ness of resilience training versus cognitive therapy on reduction of depression in female Iranian college students. *Issues in*

*Mental Health Nursing*, 35(6), 480-488. doi: 10.3109/01612840.2013.879628