

Università degli Studi di Napoli Federico II
Dipartimento di Scienze Sociali



Dottorato di Ricerca in
Sociologia e Ricerca Sociale
XXVII ciclo

Stefania Capecchi

**La valutazione della *job satisfaction* dei
laureati italiani prima e dopo la Riforma
Un approccio modellistico**

Tutor
Ch.ma Prof.ssa
Dora Gambardella

Coordinatrice
Ch.ma Prof.ssa
Enrica Morlicchio

Anno Accademico 2013-2014

Indice

Introduzione	I
1 La centralità della <i>job satisfaction</i> nel dibattito sulle condizioni di lavoro	1
1.1 La <i>job satisfaction</i> come predittore della qualità del lavoro	1
1.2 La tradizione degli studi sociali in materia di benessere lavorativo e sviluppi teorici recenti	7
1.2.1 Le origini degli studi sociali in materia di soddisfazione lavorativa: una lettura interdisciplinare	8
1.2.2 Gli sviluppi teorici nella psicologia sociale	12
1.1.3 Gli sviluppi nella teoria economica	19
1.2.4 Il tema della soddisfazione nella definizione delle <i>policy</i>	21
2 La misura della <i>job satisfaction</i>	25
2.1 I modelli per la misura della <i>job satisfaction</i> , una sintesi	25
2.2 L'analisi della soddisfazione sul lavoro in Europa e in Italia	29
2.2.1 La misura della <i>job satisfaction</i> nella EWCS	32
2.2.2 La misura della <i>job satisfaction</i> in Italia e l'Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro	35
2.3 <i>Skill e Educational Mismatches</i> nei giovani adulti e la soddisfazione lavorativa dei laureati	39
3 Uno studio della soddisfazione dei laureati italiani attraverso le Indagini AlmaLaurea	46
3.1 Laurearsi in tempi di crisi e di <i>flexicurity</i>	46
3.2 Le Indagini AlmaLaurea sui laureati italiani: continuità, differenze e caratteristiche del collettivo indagato	51
3.2.1 Gli esiti occupazionali a 5 anni dalla laurea e l'efficacia del titolo	53
3.3 Le matrici di riferimento e le dimensioni della soddisfazione nelle Indagini AlmaLaurea	56
3.4 Analisi esplorative: esiti delle rilevazioni 2010 e 2012	58

3.4.1	L'eterogeneità nelle risposte	63
3.4.2	Analisi in componenti principali degli <i>items</i>	67
4	Modelli per la valutazione della <i>job satisfaction</i>	71
4.1	La <i>job satisfaction</i> come variabile latente	71
4.2	La specificazione del modello	75
4.2.1	La struttura della componente <i>feeling</i>	76
4.2.2	La struttura della componente <i>Uncertainty</i>	77
4.2.3	La definizione del modello CUB	78
4.2.4	Il modello CUB con covariate	79
4.2.5	Il modello CUB con <i>shelter effect</i>	80
4.2.6	Aspetti inferenziali e rappresentazioni grafiche	81
4.3	I modelli CUB e lo studio della soddisfazione lavorativa	83
4.3.1	Presupposti metodologici	85
4.3.2	Soddisfazione globale e per singoli <i>items</i> nelle due <i>waves</i>	87
5	Analisi della soddisfazione espressa	92
5.1	Il confronto tra le due edizioni dell'Indagine	92
5.2	Lo studio della soddisfazione globale in funzione di covariate dicotomiche e politomiche	95
5.2.1	Condizione occupazionale alla laurea	96
5.2.2	Tipo di contratto	97
5.2.3	Profilo orario: tempo pieno/parziale	99
5.2.4	Settore di attività: pubblico/privato	101

5.2.5	Area geografica di lavoro	103
5.2.6	Utilizzo delle competenze acquisite	105
5.2.7	Necessità/utilità del titolo	108
5.2.8	Ricerca di un nuovo lavoro	110
5.2.9	Area territoriale dell'Ateneo	112
5.2.10	Titolo di studio dei genitori	114
5.2.11	Gruppi disciplinari	117
5.2.12	Esperienze di studio all'estero	120
5.3	Lo studio della soddisfazione globale in funzione di covariate continue	122
5.3.1	Reddito mensile netto	123
5.3.2	Età alla laurea	126
5.3.3	Voto di laurea	132
5.4	Alla ricerca di un modello CUB <i>omnibus</i>	141
5.4.1	L'effetto Riforma	145
5.5	I profili di risposta	147
5.6	Osservazioni conclusive	152
	Glossario dei termini statistici	156
	Riferimenti Bibliografici		160

Indice delle Tabelle

Tabella 1. Media della soddisfazione espressa	58
Tabella 2. Media della soddisfazione espressa rispetto al genere	61
Tabella 3. Percentuali di varianza spiegata dalle prime componenti principali	68
Tabella 4. Interpretazione sintetica delle componenti principali nelle due <i>waves</i>	70
Tabella 5. Confronto tra LRT per il contributo delle componenti alla soddisfazione globale	88
Tabella 6. Modelli CUB per la soddisfazione globale in funzione delle componenti	90
Tabella 7. Modelli CUB stimati sulle due <i>waves</i> e sul complesso dei dati	92
Tabella 8. Distribuzione di frequenza rispetto alla condizione occupazionale alla laurea	97
Tabella 9. Distribuzione di frequenza rispetto al tipo di contratto	97
Tabella 10. Distribuzione di frequenza rispetto al contratto a tempo pieno/parziale	99
Tabella 11. Distribuzione di frequenza rispetto al settore di attività	101
Tabella 12. Distribuzione di frequenza rispetto all'area di lavoro	104
Tabella 13. Distribuzione di frequenza dell'uso delle competenze	105
Tabella 14. Schema delle <i>dummies</i> utilizzate	106
Tabella 15. Distribuzione di frequenza della necessità della laurea	108
Tabella 16. Distribuzione di frequenza della ricerca di lavoro	110
Tabella 17. Distribuzione dei laureati rispetto all'area dell'Ateneo	112

Tabella 18. Distribuzione di frequenza del titolo di studio dei genitori	115
Tabella 19. Distribuz. di freq. dei laureati che hanno svolto periodi di studio all'estero	121
Tabella 20. Effetti della riforma sulla <i>uncertainty</i> ($1-\pi$), a parità di Reddito	126
Tabella 21. Sintesi delle distribuzioni della variabile Età per le due <i>waves</i>	127
Tabella 22. Sintesi per Voto di laurea per le due <i>waves</i>	133
Tabella 23. Significatività delle covariate rispetto al Voto di laurea nelle due <i>waves</i>	137
Tabella 24. Soddisfazione media espressa in funzione dell'Età alla laurea nelle due <i>waves</i>	140
Tabella 25. Covariate significative per nelle due <i>waves</i>	142
Tabella 26. Covariate significative nelle due <i>waves</i>	143
Tabella 27. Covariate significative per <i>Uncertainty e Satisfaction</i> , nelle due <i>waves</i>	143
Tabella 28. Specificazione delle covariate significative per la definizione di profili 1	149
Tabella 29. Specificazione delle covariate significative per la definizione di profili 2	151

Indice delle Figure

Figura 1. Confronto tra i livelli medi della soddisfazione espressa per le componenti della <i>job satisfaction</i>	60
Figura 2.a. Relazione fra eterogeneità e livelli medi delle risposte per le 14 componenti della <i>job satisfaction</i> , laureati anno 2005, pre riforma	64
Figura 2.b. Relazione fra eterogeneità e livelli medi delle risposte per le 14 componenti della <i>job satisfaction</i> , laureati anno 2007, post riforma	65
Figura 3. Distribuzione dei <i>ranges</i> delle risposte nelle due <i>waves</i>	66
Figura 4. Autovalori della matrice di correlazione corrispondenti alle componenti principali per le due <i>waves</i> : 2010 (a sinistra) e 2012 (a destra)	68
Figura 5. Modelli CUB implicati dall'effetto Riforma	93
Figura 6. Modelli CUB a confronto tra le <i>waves</i> , con covariata Genere	94
Figura 7. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione della condizione occupazionale alla laurea	96
Figura 8. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione della tipologia del contratto di lavoro	98
Figura 9. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del contratto a tempo pieno o parziale, con effetto della riforma	99
Figura 10. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del contratto a tempo pieno o parziale e del Genere, con effetto della riforma	101
Figura 11. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del settore di attività (pubblico/privato) e del Genere, con effetto della riforma	102
Figura 12. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati per le differenti aree geografiche, con effetto della riforma	104
Figura 13. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto all'Utilizzo delle competenze universitarie e del Genere, con effetto della riforma	107

Figura 14. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto alla Necessità della Laurea ai fini del lavoro svolto e del Genere, con effetto della riforma	109
Figura 15. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto a chi cerca lavoro (cerchi neri) ed a chi non cerca lavoro (cerchi bianchi), per i laureati pre-riforma (a sinistra) e post-riforma (a destra)	111
Figura 16. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati nelle quattro macro-aree territoriale in cui hanno sede gli Atenei che hanno conferito la laurea, nelle due waves	113
Figura 17. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione del Titolo di studio dei genitori e per Genere, nelle due waves	116
Figura 18. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione del Gruppo disciplinare di appartenenza, nelle due waves	118
Figura 19. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione dell'esperienza di studio all'estero e per Genere, nelle due waves	121
Figura 20. Istogrammi perequati del Reddito mensile netto nelle due waves	124
Figura 21. Modelli CUB della <i>Job satisfaction</i> in funzione del Reddito, nelle due waves	125
Figura 22. Distribuzioni perequate della variabile Età alla laurea, nelle due waves	127
Figura 23. Modelli CUB per la <i>job satisfaction</i> in funzione dell'Età alla laurea, nelle due waves	128
Figura 24. Componenti di <i>uncertainty</i> e <i>satisfaction</i> stimate dai modelli CUB in funzione dell'Età alla laurea, nelle due waves	129
Figura 25. Mutamenti della soddisfazione al variare dell'Età alla laurea, per alcune prefissate durate del percorso universitario, nelle due waves	130
Figura 26. Distribuzioni di frequenza relativa del Voto alla laurea, nelle due waves	134
Figura 27. Distribuzioni di frequenza relativa sovrapposte del Voto di laurea, nelle due waves	135

Figura 28. Modelli CUB della <i>job satisfaction</i> in funzione del Voto di laurea, della Età alla laurea e del Genere, nelle due <i>waves</i>	136
Figura 29. <i>Uncertainty</i> nell'espressione della <i>job satisfaction</i> in funzione dell'Età alla laurea e del Genere, nelle due <i>waves</i>	138
Figura 30. <i>Satisfaction</i> per il lavoro svolto in funzione del Voto di laurea, per prefissate Età alla laurea, nelle due <i>waves</i>	139
Figura 31. Distribuzioni di probabilità per i profili definiti, per le due <i>waves</i>	150
Figura 32. Esempi di distribuzioni di probabilità di risposta ordinale, per i profili definiti nella Tabella 28, per i laureati pre riforma.	152

Capitolo 1

La centralità della *job satisfaction* nel dibattito sulle condizioni di lavoro

1.1 La *job satisfaction* come predittore della qualità del lavoro

La qualità del lavoro e la sua valutazione sono da tempo oggetto di studio di discipline molto diverse, alle cui analisi concorrono strumenti di rilevazione talora assai complessi. Il benessere dei lavoratori è stato, in passato, oggetto prevalentemente di studi di medicina e di psicologia, secondo una direzione che, in particolare per le scienze della *salute fisica*, più ancora che per quelle della *salute psichica*, si è focalizzata di preferenza sugli aspetti patologici connessi alle condizioni di lavoro¹. In anni a noi più vicini, l'attenzione si è diretta allo studio degli elementi rilevanti per la crescita ed il consolidamento di condizioni di *well-being* lavorativo (Avallone, 2005; Di Nuovo e Zanchi, 2008).

Senza l'intento di approfondire in maniera esaustiva il dibattito sui macroscopici mutamenti che hanno avuto luogo negli ultimi decenni, occorre sottolineare la dinamica assai complessa che ha interessato il mondo del lavoro, attraversato da composite traiettorie di cambiamento, profondamente intersecate tra di loro (La Rosa, 1981, 1983). La compressione spazio-temporale e la dispersione produttiva post-fordista (Harvey, 2010; Gallie, 2009 e 2013) hanno, difatti, ridisegnato nuove economie di scala nella direzione di una valorizzazione intensa e flessibile che

¹ In letteratura hanno trovato storicamente molto più spazio i concetti nati da approcci detti "patogenici", rispetto a quelli definibili "salutogenici". Più recentemente, ad esempio, in stretta connessione tematica con la percezione del benessere, oltre alle dimensioni specifiche della soddisfazione stessa, sono oggetto di studio approfondito i concetti di salute mentale positiva ("positive mental health") introdotto e sviluppato da Jahoda (1958); il senso di coerenza ("Sense of Coherence", Antonovsky, 1979 e 1993); resilienza (Werner e Smith, 1982 e 2001); empowerment (Rappaport, 1987).

tende incessantemente ad “una continua frammentazione e ricomposizione del lavoro entro modelli organizzativi distribuiti” (Gosetti, 2012 p. 19). La finalità produttiva di estrazione del valore (Gallino, 2011) punta sempre più sulla de-standardizzazione, attraverso l’uso flessibile della componente umana delle risorse. Ci riferiamo a quei modelli “*oltre Toyota*” (Boyer e Freyssinet, 2005) che mettono in risalto la disponibilità dei lavoratori ad adeguarsi ad una logica produttiva discontinua, decentralizzata e, in molti casi, definibile come “transitoria”, nelle sue numerose accezioni. In un contesto di questo tipo, comune a molti paesi occidentali, dalla parte produttiva si pone continuamente l’accento sulla *disponibilità all’impegno* del singolo lavoratore, ovvero sul suo *commitment* rispetto al lavoro svolto. Studi recenti, anche in Italia (Gallino, 2007 e 2011; Gosetti e La Rosa, 2012), evidenziano tale crescente richiesta di coinvolgimento degli individui nel governare la frammentazione del lavoro, sul piano personale ed in senso partecipativo. La biografia stessa del lavoratore è divenuta per taluni un ulteriore fattore di produzione: oltre al sapere e al saper fare, viene richiesto un *saper agire* che trova nelle tematiche del biocapitalismo nuove estensioni semantiche (Codeluppi, 2008).

Nel contempo, si sono affermati come autonomi oggetti di ricerca i temi legati al benessere e alla soddisfazione, vale a dire gli aspetti relativi a come il lavoratore interpreta i mutamenti, cosa sperimenta nel proprio contesto lavorativo e quali ricadute le sue percezioni hanno sul complesso della sua vita, non semplicemente su quella lavorativa.

Lo studio del benessere degli individui è divenuto, peraltro, soltanto in tempi relativamente recenti un tema comune nella letteratura sociologica e nella ricerca sulla costruzione degli indicatori, con lo scopo dichiarato di fornire “indizi” per la progettazione di una società più vivibile (Veenhoven, 1991a). Secondo alcuni autori, il tema dovrebbe acquisire una rilevanza ancora maggiore in ambito sociologico, soprattutto alla luce della crescente domanda di informazioni, proveniente dai responsabili politici, relative alle condizioni sociali che favoriscono situazioni di soddisfazione, migliore conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, maggiore equilibrio tra *input* e *output* formativi, etc., intesi tutti quali fattori determinanti il comportamento sociale (Veenhoven, 2008). Come è evidente, gli argomenti menzionati riecheggiano la terminologia e l’impostazione della *Happiness Economics*

(Layard, 2005; Kahneman e Krueger, 2006, in particolare per le misure di *life global satisfaction*) anche nel richiamo talvolta esplicito, alla *good work agenda*² che, senza trascurare gli obiettivi macroeconomici di aumento dei livelli di occupazione, mira al raggiungimento di un “fulfilling employment” (Brown *et al.*, 2012, p.1007), ovvero di condizioni lavorative che favoriscano di fatto la crescita personale, il benessere individuale e l’autonomia.

Le condizioni lavorative influenzano senza dubbio il benessere soggettivo e, come è naturale e tautologico, il fatto stesso di avere un lavoro costituisce un prerequisito per godere di buone condizioni nella sfera professionale, e non soltanto, dell’esistenza. La letteratura sulle condizioni di lavoro - e sui molteplici significati che i lavoratori desumono dal concetto stesso di lavoro, riconosce che il lavoro fornisce “ricompense” tangibili e compensazioni “intangibili” e ribadisce che esso rappresenta altresì la fonte di strumenti a valenza fortemente identitaria: il mezzo per rendersi autonomi, per prendersi cura degli altri, “servire la società” e contribuire alla costruzione di comunità democratiche (Budd, 2011).

Secondo altri, il benessere lavorativo non può essere circoscritto ad una sommatoria di compiti svolti “a porte chiuse” in una fabbrica o in un ufficio, ma va considerato come un’attività pubblica, connotata da aspetti personali e profondi significati sociali (tra gli altri: Contini e Trivellato, 2005; Boyte e Kari, 1996; Ardito *et al.*, 2012). Viene così sottolineata l’esistenza nella ricerca accademica, di un divario perdurante tra la speculazione teorica sul benessere degli addetti e la complessa rilevanza del lavoro per la vita umana (Cooke *et al.*, 2013).

Dalla lettura di taluni autori emerge la necessità di considerare assieme le problematiche teoriche e quelle legate alla *policy*, “trattando” i lavoratori come cittadini che sperimentano i benefici ed i costi pubblici e privati legati al lavoro.

2 La *good work agenda*, citata da molti autori come obiettivo generale delle politiche pubbliche e private per il miglioramento delle condizioni di lavoro (tra gli altri, oltre a Brown: Levy-Garboua e Montmarquette, 2004; Bevan, 2010; Constable *et al.*, 2009), non va confusa con la nota “*Decent Work Agenda*” dell’International Labour Organization (ILO), inserita nella *mission* stessa dell’Organizzazione, che si riferisce comunque all’integrazione delle condizioni di lavoro con le aspirazioni individuali. Il concetto di *decent work*, difatti, si riferisce al lavoro quale fonte di dignità personale, stabilità della famiglia, pace sociale, coniugando l’incremento di posti di lavoro “produttivi” con lo sviluppo delle imprese (Dichiarazione dell’ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta, 2008). Del diritto degli individui a un “*decent job*” parla, ancora, il Rapporto della *Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress* cui ci riferiamo più avanti.

Alcuni approcci di studio mirano a colmare il divario tra “lavoro di qualità” e benessere della persona (ad esempio: Saraceno, 1980; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011; Saraceno e Keck, 2011), anche includendo gli aspetti relativi a mobilità intergenerazionale, misure di welfare in generale e, in particolare, interventi volti a favorire la *work-life balance*.

Nell’ambito oggi ampio e variegato degli studi sul benessere lavorativo, con riferimento alla letteratura più recente, è possibile individuare due orientamenti teorici di fondo.

Da una parte, taluni studiosi si sono concentrati su criteri espliciti utili ad analizzare e misurare le condizioni dei lavoratori attraverso numerosi fattori - tra i quali le dimensioni legate al reddito, alla sicurezza, all’autonomia e al controllo, etc. - che forniscono agli individui gli strumenti per raggiungere una condizione di equilibrio, appagamento e soddisfazione lavorativa (ad esempio, nel caso della costruzione dell’European Job Quality Index: Leschke and Watt, 2008 e Eurofound, 2012). Tali approcci (Gallie, 2007; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011; Gallino, 2011; La Rosa, 1983 e 2012; Weiss, 2002) possono essere definiti “oggettivi” in quanto specificano quali condizioni devono realizzarsi affinché il lavoratore si venga a trovare in una situazione di “benessere”. A questa impostazione fanno riferimento molte delle indagini sulle *working conditions* e sulla qualità della vita lavorativa che vengono condotte da autorità di governo e da istituti di ricerca (Eurofound, 2010a, 2010b; Isfol, 2013).

D’altra parte, si ricorre a misure di soddisfazione che, pur mantenendo una natura intrinsecamente personale di *giudizio* auto-riportato dal rispondente, inerenti caratteristiche oggettive e soggettive connesse all’occupazione svolta, forniscono una utile lettura di come i lavoratori formano la propria valutazione, globale e per singole “componenti” o aspetti, dei loro posti di lavoro. Questi studi focalizzano il proprio interesse sulle risposte fornite direttamente dai soggetti a quesiti relativi ai livelli di soddisfazione rispetto a differenti aspetti del lavoro svolto (in *surveys* di dimensioni campionarie talvolta notevoli).

Dal momento che ci riferiamo a misure di soddisfazione dichiarata dall’interessato, questi approcci teorici si fanno rientrare in un ambito di analisi di tipo “soggettivo”, diretto ad investigare il benessere individuale attraverso la *soddisfazione*

sul lavoro intesa come misura. Rientrano in questa tipologia, studi di tipo socio-psicologico (Stride *et al.*, 2007) e di economia del lavoro (Clark, 2011) che pongono l'accento sugli aspetti soggettivi, utilizzando la misura della *job/work satisfaction* come indicatore affidabile del benessere.

Mentre il primo approccio mira a definire indicatori di qualità del lavoro attraverso un insieme univoco ed uniforme di “pesi” attribuiti alle differenti dimensioni considerate (con un vettore di pesi identico per tutte le occupazioni e per tutti i soggetti considerati), il secondo si concentra su misure soggettive di *job satisfaction* (che tengono in considerazione le differenze tra i singoli nell'espressione delle proprie preferenze).

Entrambi gli orientamenti hanno avuto e conservano tuttora notevole influenza sull'evoluzione del dibattito nazionale ed internazionale in materia di condizioni di lavoro, anche in termini di progettazione ed attuazione di *policy* sovranazionali (Budd e Spencer, 2014) e permangono quali punti di riferimento importanti, tanto sul piano teorico che su quello delle analisi empiriche.

In linea generale, come sostenuto estesamente da Schokkaert *et al.* (2009), ci troviamo dinanzi ad un dilemma difficile da risolvere: da un lato, le osservazioni più “oggettive” di qualità del lavoro possono apparire più affidabili e fondate ma sono chiaramente da considerarsi come *job-centric*; dall'altro, le misure rilevate attraverso le preferenze dei rispondenti sono evidentemente più legate al sentire del lavoratore, dunque maggiormente *worker-centric* (in proposito, nella produzione italiana: Isfol 2012; Curtarelli *et al.*, 2012; Gosetti e La Rosa, 2012). Se le prime si connettono ad approcci non lontani dall'analisi socio-economica in termini di *functionings-capabilities* (Sen, 1985, 1992 e 1999; Nussbaum, 2000 e 2006), le seconde sono intese a tematizzare il benessere percepito dal lavoratore attraverso la soddisfazione espressa, considerata in sé un valido indicatore, da leggere in funzione di alcune caratteristiche del lavoro e del lavoratore stesso (SouzaPoza e Souza-Poza, 2000; Clark 2011).

Il concetto di soddisfazione, tuttavia, per quanto connesso a quelli di benessere ed emotività positiva, ha suscitato più recentemente l'interesse degli scienziati sociali. Maggiormente insoddisfatto appare il soggetto rispetto alle proprie condizioni lavorative generali, meno disposto si dimostra ad investire in relazioni sociali

“significant”, la cui insufficienza e inadeguatezza possono mettere a rischio il suo futuro in termini di felicità complessiva nel medio-lungo periodo (Cooper e Burke, 2008). Ciò è ancor più evidente a seguito dei sostanziali mutamenti che hanno investito il mercato e le condizioni di lavoro in gran parte dei paesi a capitalismo avanzato negli ultimi decenni. Vari studi, alcuni dei quali fondati sulla teoria del benessere organizzativo o appartenenti a quella che si definisce *positive organizational scholarship* (tra gli altri: Nelson e Cooper, 2007; Coats e Lekhi, 2008) attribuiscono alla soddisfazione espressa un ruolo centrale quale predittore della qualità del lavoro e del benessere globale dell’individuo (Kalleberg, 2007).

Nella prospettiva di questo lavoro di ricerca, si ritiene che l’analisi della soddisfazione espressa possa aiutare a comprendere le caratteristiche specifiche delle occupazioni, strutturate come insiemi di “vantaggi” e costi per il lavoratore, che vengono studiati nel loro complesso, tenendo nel debito conto gli aspetti “emotivi” che sottendono alla definizione di benessere lavorativo. In questa ottica, la soddisfazione viene considerata una utile *proxy*, multi sfaccettata ma misurabile, della qualità del lavoro che viene sempre più spesso richiamata anche in documenti di *policy* a livello internazionale (tra gli altri: Diaz-Serrano e Cabral Vieira, 2005; Eurofound, 2006; D’Addio *et al.*, 2007). L’orientamento di questa ricerca implica l’assunzione di fondo che gli individui siano in grado di valutare i diversi aspetti del proprio lavoro e giungere ad esprimere un giudizio che sintetizza il grado di soddisfazione complessiva (Kalleberg e Vaisey, 2005).

Identificare il grado di soddisfazione personale con la qualità del lavoro nel suo complesso potrebbe apparire semplicistico e finanche fuorviante ma, come vedremo più avanti, anche alla luce dei risultati del nostro caso di studio, l’approfondimento di diverse componenti/determinanti della soddisfazione lavorativa è funzionale, a nostro avviso, ad evidenziare il ruolo centrale delle caratteristiche dei soggetti e delle loro aspettative, spesso analizzate in un quadro di *deprivazione relativa* rispetto ad un dato livello posto come termine di confronto (Landy e Trumbo, 1976; Turner, 1982).

Si può argomentare che determinate differenze nelle aspirazioni e nelle aspettative degli individui non spiegano da sole i diversi livelli di qualità nelle condizioni lavorative effettivamente sperimentate: occorre, difatti, una visione di

contesto più ampia che tenga conto anche di indicatori oggettivi. Talune analisi (Hamermesh, 2001; Muñoz de Bustillo e Fernández-Macías., 2005; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011) mettono in guardia da approcci di valutazione delle politiche pubbliche basate unicamente su misure soggettive di soddisfazione, portando ad esempio i livelli, talvolta anche elevati, della soddisfazione rilevata nel caso di occupazioni svolte in condizioni di pressione costante e impegno fisico rilevante. Non sono pochi, tuttavia gli autori che affermano, con talune cautele, che quando si osserva un aumento della soddisfazione si dovrebbe concludere, senza esitazioni, che le condizioni di lavoro debbano essere comunque migliorate (ad esempio, Green e Tsitsianis, 2005; Brown *et al.*, 2012).

Il benessere degli individui, inteso come “misurabile” attraverso la soddisfazione espressa, incide significativamente sul funzionamento generale di sistemi complessi come sono le organizzazioni di lavoro. L’analisi della soddisfazione espressa può dunque fornire, a nostro avviso, utili strumenti per superare la riduzione della problematica ad un insieme di aspetti legati tutti ed esclusivamente all’attività svolta, nei suoi aspetti “oggettivi” e che rischia di limitarsi a considerare i lavoratori come esecutori di mere attività fisiche ed intellettuali. L’intento di questo contributo è analizzare il benessere lavorativo attraverso l’utilizzo di misure di *job satisfaction*, anche riferendoci al dibattito sempre più vivace in materia di *subjective well-being*.

1.2 La tradizione degli studi sociali in materia di benessere lavorativo e sviluppi teorici recenti

Al centro degli studi sociali sul lavoro sono stati tradizionalmente gli strumenti per il raggiungimento della piena occupazione mentre assai più recente è l’attenzione ai suoi aspetti qualitativi. Come noto, tuttavia, gli studi osservazionali sulle condizioni di vita e di lavoro sono nati e si sono sviluppati assieme alle scienze sociali stesse, con l’avanzata dell’industrializzazione nel XIX secolo (basti riferirsi alle analisi di Engels, 1845, e di Mayhew, 1861), e se ne ritrovano rappresentazioni accurate nella produzione letteraria del periodo, in special modo inglese e francese (Dickens e Zola, tra tutti), nonché nella rappresentazione fotografica di fine ‘800 in tutta Europa e negli Stati Uniti.

Con l'intento di circoscrivere la nostra analisi all'Occidente industrializzato, di rilevante impatto sulla produzione successiva sono state le teorie utilitariste di Jeremy Bentham. Tale teoria, come è noto, sosteneva che il comportamento umano è guidato dal desiderio di ottenere il massimo benessere/piacere ("pleasure"), minimizzando il dolore ("pain"). Gli studiosi, tanto i classici che i primi neoclassici, hanno presto introdotto questo concetto nell'economia politica inglese e americana, con il presupposto che obiettivo degli individui fosse la massimizzazione dell'utilità, intesa come forma generalizzata di soddisfazione, laddove il "dolore" prende la forma della disutilità (Mack, 1969).

Nell'ambito accademico europeo, le ricerche che hanno ad oggetto quelle che sarebbero state di lì a poco definite "relazioni industriali" hanno preso avvio a partire dai primi anni del secolo XX, sulla spinta del crescente disagio legato agli squilibri nei rapporti tra capitale e lavoro, come illustrato diffusamente da Kaufman (2004). Studi significativi appaiono in Germania durante gli anni precedenti l'ascesa del nazionalsocialismo (Oberschall, 1965). Durante gli anni della Repubblica di Weimar, difatti, una corrente di studi nota come *Arbeitswissenschaft* (la "scienza del lavoro") si è affermata con una prospettiva di analisi interdisciplinare volta al miglioramento delle condizioni occupazionali. Partendo dagli aspetti più legati all'ergonomia e alla riduzione dello sforzo fisico, tali studi si focalizzano sulle condizioni che possono favorire il raggiungimento della soddisfazione (*Arbeitsfreude*: più correttamente traducibile come "gioia sul lavoro") da parte degli individui, anche attraverso gli strumenti della formazione professionale (erogata già allora sia dalle scuole statali che direttamente dalle aziende) e l'uso di test attitudinali. (Nolan, 1994; Campbell, 1989).

1.2.1 Le origini degli studi sociali in materia di soddisfazione lavorativa: una lettura interdisciplinare.

La neonata psicologia del lavoro, soprattutto nei suoi aspetti di scienza empirica, si afferma proprio in Germania, a partire dal celebre lavoro sperimentale e "pionieristico" di Wilhelm Wundt. Lo studioso aveva aperto a Lipsia, a partire dal 1879, un laboratorio dove, tra gli altri, conduceva esperimenti sul rapporto tra noia, ritmi di lavoro e affaticamento fisico.

In Europa, nei primi decenni del secolo XX, il tema della *Arbeitsfreude* richiama più considerazione nella ricerca in Germania che in qualsiasi altro paese (Campbell, 1989). Un allievo di Wundt, Hugo Münsterberg, formatosi in Germania ma presto emigrato negli Stati Uniti, avrebbe, di lì a poco, contribuito considerevolmente con le sue lezioni ad Harvard allo sviluppo degli studi psico-sociali e delle relazioni industriali negli Stati Uniti. I suoi lavori nel campo della psicologia industriale (applicata alla *performance* ed alla motivazione dei lavoratori, al *management* e alla pubblicità, 1909 e 1913) sono considerati vere pietre miliari. Münsterberg si propone di usare la psicologia sociale allo scopo di perseguire la massima efficienza ed armonia nei luoghi di lavoro³, così come Taylor applica l'ingegneria all'organizzazione scientifica della produzione.

La prima guerra mondiale e le eco provenienti dalla rivoluzione russa rendono definitivamente insostenibile lo *status quo* e spingono le nazioni occidentali verso le improcrastinabili riforme a regolazione del mercato del lavoro, nel perseguimento di una faticosa quanto instabile pace sociale. Gli anni che seguono vedono, soprattutto negli Stati Uniti, ma anche nel Regno Unito e in buona parte d'Europa, uno sviluppo significativo dei movimenti per la riduzione dell'orario di lavoro e l'aumento del salario (Jacoby, 1985), scioperi, dimissioni volontarie e maggiori adesioni alle *unions* (Clegg, 1990). Il modello tradizionale di produzione del valore, in estrema sintesi, appare irrimediabilmente incrinato. In questo difficile clima maturano le prime analisi strutturate sulla qualità del lavoro, sia in rapporto con la produttività che con la soddisfazione.

Così come gli studiosi di economia tendono, in quella fase, ad un approccio applicato alla gestione del personale (in un'ottica di *labour economics*), allo stesso modo gli psicologi sociali svolgono ricerche applicate, sebbene con un'influenza assai inferiore rispetto al loro coinvolgimento nella progettazione di *policy* (Kauffman, op. cit). Meno cospicua, in quegli stessi anni, è la produzione in materia di soddisfazione misurata attraverso l'autovalutazione del lavoratore.

Molto prima che si iniziasse a parlare esplicitamente di "risorse umane", il concetto di *human relations*, con i correlati effetti sul benessere dei lavoratori, acquisisce intanto legittimità scientifica, a partire dai celebri esperimenti svolti nella

3 Il suo lavoro fondamentale è diviso in tre parti, ciascuna dal titolo fortemente evocativo: "The best possible man", "The best possible work", "The best possible effect" (Munsterberg, 1913).

centrale della Western Electric di Hawthorne (nei pressi di Chicago). La tradizione classica degli studi psico-sociali sul lavoro si fa, difatti, risalire alle ricerche iniziate nel 1927 da Elton Mayo, studioso profondamente influenzato dal pensiero durkeimiano e paretiano, sulla motivazione e sugli effetti dell'osservazione sull'efficienza dei lavoratori, parte di una ampia ricerca della Harvard Business School. I controversi risultati degli esperimenti condotti assieme a Fritz Roethlisberger, finanziati dalla fondazione Rockefeller e pubblicati integralmente solo nel 1949 (Gillespie, 1991), conducono Mayo (1945) a stabilire che l'integrazione sul luogo di lavoro e il conseguente benessere derivano dalla *cooperazione* basata sul senso di identità sociale tra i membri del gruppo. Nella sua lettura, l'industrializzazione aveva scatenato potenti forze di cambiamento, sconvolgendo l'organizzazione sociale preesistente, tanto all'esterno che all'interno delle unità di lavoro, generando una condizione di anomia (in questo caso, un vero e proprio sradicamento e disorientamento del lavoratore) che poteva portare a "patologie" quali lo scarso attaccamento al lavoro, elevato *turnover* ed esacerbata frammentazione sociale. In quest'ottica, la fabbrica non è più soltanto un "sistema" economico e tecnologico ma anche "sistema sociale", retto dalla dialettica tra la logica dell'efficienza, funzionale al datore di lavoro, e la "non logica" legata ai sentimenti del lavoratore (Mayo, 1933).

La celebre ricerca avrebbe influenzato generazioni di studiosi di sociologia industriale e, in special modo, gli studiosi del comportamento organizzativo⁴.

A partire dagli anni Quaranta, i numerosi parallelismi inevitabilmente presenti nello sviluppo della *Labour Economics* e negli studi focalizzati sulle *human-social-behavioural relations*, diventano meno stringenti e le differenze negli ambiti di indagine si fanno più nette. Se è vero che molti presupposti teorici, fino all'approssimarsi della seconda guerra mondiale, sono stati tratti comuni delle

4 Tanto nella sociologia dell'organizzazione che negli studi sul benessere organizzativo il cosiddetto *Hawthorne effect* viene di frequente richiamato per indicare tutti quegli effetti nel comportamento dei soggetti osservati, non duraturi nel tempo e legati alla presenza stessa di "osservatori". Per converso, ci si riferisce al cosiddetto *John Henry effect* (dal nome del leggendario operaio afro-americano delle ferrovie, presumibilmente vissuto alla fine del XIX sec, divenuto un personaggio del folklore culturale e musicale del Sud degli Stati Uniti) per indicare il comportamento particolarmente "operoso", compensativo o competitivo di soggetti consapevoli (in alcuni casi) di essere stati inseriti nel gruppo di controllo di un esperimento osservazionale e/o di un *trial* clinico (James *et al.*, 1992).

discipline considerate, a partire da questo periodo gli ambiti tematici divengono più definiti, tanto negli Stati Uniti che in Europa e in Giappone (Kawada, 1969). In concomitanza, si osserva il rafforzarsi delle *unions* americane, delle federazioni sindacali europee, nonché delle organizzazioni internazionali che iniziano a studiare globalmente le dinamiche del mercato del lavoro, le condizioni di vita e il benessere dei lavoratori⁵.

In quella che Kaufman (1993) definisce la “Golden Age” della ricerca sulle *human relations*, in special modo americana, datandola tra il 1948 e i primi anni Sessanta, l’aspetto di maggior rilievo è senza dubbio quello legato alla interdisciplinarietà degli approcci. Determinante è il contributo dei *labour economists* (tra cui gli americani Gary Becker e Albert Rees, quest’ultimo consigliere del presidente Ford) ma non mancano antropologi (Conrad Arensberg, pioniere dell’antropologia industriale, e Lloyd Warner, a lungo collega di Mayo, tra gli altri), psicologi (come Chris Argyris, il noto teorico dell’apprendimento organizzativo, e Daniel Katz) e sociologi (tra cui George Homans, teorico dell’umanizzazione dell’organizzazione scientifica del lavoro, William Foote Whyte e Harold Wilensky).

I modelli organizzativi che ne sono derivati (Beer e Spector, 1984) pongono l’enfasi sul vantaggio competitivo determinato dal migliore utilizzo di *human resources* motivate e soddisfatte. In quella che appariva allora come una “ondata di futuro” (Kaufman, 2004, p.576), progressista e industrialista, la migliore gestione delle esigenze dei lavoratori sembra, alla parte datoriale, come un utile strumento per negoziare al meglio e ridurre le istanze di rappresentanza da parte dei lavoratori (Delaney e Godard, 2002).

Si osserva, a partire dalla fine degli anni Settanta in Europa, ed ancor più con l’inizio degli anni Ottanta, un drastico mutamento nelle prospettive di analisi. Negli ultimi tre decenni del secolo, lo sviluppo economico e il progresso tecnologico hanno sostanzialmente migliorato le condizioni “oggettive” di lavoro degli individui nell’occidente industrializzato (assieme al loro potere d’acquisto, fino alla crisi economica iniziata nel 2007/2008). Questa trasformazione, in linea generale, ha visto modifiche significative dei luoghi di lavoro nei paesi a capitalismo avanzato,

5 L’International Labour Office (ILO), ad esempio, istituzione fondata nel 1919, entra a far parte delle Nazioni Unite nel 1946.

accompagnandosi tuttavia ad una progressiva riduzione degli interventi di *welfare* (Green e Tsitsianis, 2005).

Tali circostanze non sembrano tuttavia aver inciso sui livelli di soddisfazione percepita, sebbene la letteratura sociologica in materia non sia, in quegli anni, particolarmente ricca. Alcuni studi successivi mostrano come, soprattutto se analizzata a livello di singolo paese, la *job satisfaction* abbia avuto, nel periodo, un andamento stabile, quando non evidentemente decrescente: negli Stati Uniti (Blanchflower e Oswald, 1999), in Germania (Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2000), nel Regno Unito (Green e Tsitsianis, 2005) e in molti dei paesi OECD, a partire dagli anni Novanta (Clark, 2005).

Molte e diverse dimensioni, più recentemente, hanno trovato spazio negli studi di valutazione della soddisfazione lavorativa, a seconda delle discipline e degli approcci prescelti. Si osserva con chiarezza una dinamica contrapposta tra la soddisfazione espressa a proposito degli aspetti retributivi e quella relativa ai tempi di lavoro e vita. Un'abbondanza di classificazioni di "good jobs" e "bad jobs" ha visto la luce in ambito accademico (Kalleberg, 2011), giornalistico e divulgativo (ci riferiamo alla manualistica diretta allo *Human Resources Management*). Molte di tali classificazioni sono legate a studi di *ranking* finalizzati a valutare le compensazioni e l'impatto dell'ammontare economico delle retribuzioni rispetto a quello delle ore di lavoro (Clark 1998).

1.2.2 Gli sviluppi teorici nella psicologia sociale

Le analisi esplicitamente dirette a approfondire la *job satisfaction* si situano inizialmente nell'ambito delle discipline psicologiche, con approcci anche molto differenti tra loro. Cranny *et al.* (1992) si riferiscono ad un certo consenso in letteratura rispetto alla definizione di *job satisfaction* quale reazione "affettiva", ovvero emotiva, risultante dal confronto dei risultati (nel senso più lato di *outcomes*) del proprio lavoro con quanto pianificato e desiderato. Una definizione simile, tra le più citate è quella di Locke che spiega la soddisfazione come uno stato emozionale di gradimento o "comunque positivo" rispetto all'esperienza lavorativa, attraverso una

variabile comportamentale :“(…) a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences” (Locke, 1976, p.1300).

Si può affermare, tuttavia, che non esista una definizione consolidata o *standard* su cui fissarsi o da cui partire. Molto noto in proposito è il lavoro di Judge *et al.* (2000) in cui la relazione tra la soddisfazione sul lavoro e la *performance* del lavoratore viene presentata come una sorta di Santo Graal della psicologia industriale e una delle più venerabili tradizioni di ricerca nel campo. Sebbene i modelli e gli indici utilizzati in proposito siano numerosi, gli studi concordano almeno sulla considerazione intuitiva che i datori di lavoro beneficino certamente della presenza di dipendenti soddisfatti, in quanto questi sarebbero più produttivi e fedeli (Spector, 1985; Judge e Watanabe, 1993).

Tra questi, il modello di Edwin A. Locke, detto *Range of Affect Theory*, è certamente tra i più noti: l’autore è tra i più illustri esperti della teoria cosiddetta dell’*Organizational Behaviour*, la disciplina che studia il comportamento degli individui all’interno di organizzazioni strutturate (Saari e Judge, 2004). Altri autori si riferiscono alla soddisfazione come “atteggiamento” prevalente rispetto alla propria occupazione trattandola come una variabile attitudinale, utilizzata in connessione o in aggiunta a covariate economiche come reddito e possibilità di spesa (Miner, 1992, Brief, 1998; Petty e Krosnick, 2014).

In molti casi, soprattutto per i teorici del comportamento organizzativo, le due definizioni di soddisfazione, nei suoi aspetti affettivi ed attitudinali, non sembrano tra loro in contrasto. Secondo Weiss (2002), d’altra parte, non sarebbe opportuno confondere i due piani: una attitudine non è assimilabile ad una reazione affettiva perché gli “atteggiamenti”, che si concretizzano in comportamenti sociali, sono determinati da un giudizio valutativo posto in essere dall’individuo, giudizio operazionalizzabile nella ricerca sociale e tutt’altro che sinonimo di “sentimento” (p.174). Un elemento essenziale dell’attitudine è dunque la valutazione di soddisfazione operata rispetto a se stessi, agli altri (eventuali colleghi e/o supervisori), alle problematiche affrontate sul lavoro, alle condizioni oggettive, alle aspirazioni, e così via, che possono essere analizzate attraverso il loro posizionamento comparativo, in determinati “ranghi” o misurate su una scala di atteggiamento (Petty *et al.*, 1997). Tali operazioni descrivono di per sé delle misurazioni, laddove il lavoro, o un suo

specifico aspetto, rappresenta l'oggetto di tale atteggiamento/attitudine (Brayfield and Crockett , 1955).

Il distinguo tra affetti e valutazioni non è di poco conto e viene difatti richiamato da più autori in diversi ambiti disciplinari, anche in relazione alla performance del lavoratore, secondo quella che viene definita la *happy-productive worker hypothesis* (Wright e Cropanzano, 2000). Gli stati affettivi sono temporanei, mentre i giudizi valutativi sono ben più stabili e si possono far risalire a cause specifiche e, sul medio-lungo periodo, hanno conseguenze ben più durature in termini di lealtà, impegno e attenzione ai risultati e attaccamento all'ambiente lavorativo. Nel suo lavoro di de-costruzione semantica della *job satisfaction*, Weiss (2002) aggiunge che il risultato del giudizio valutativo va distinto, oltre che dagli affetti, anche dai convincimenti personali ("beliefs") rispetto alle proprie condizioni di lavoro, in quanto questi ultimi sono fondati su terreni di conoscenza differenti: credere che il proprio lavoro sia "duro" o "difficile", non implica necessariamente una valutazione in negativo delle proprie condizioni di lavoro.

Anche negli studi sul benessere, la valutazione complessiva rispetto alle proprie condizioni di vita si esplica attraverso una variabile attitudinale, concettualmente equivalente a quella di *job satisfaction* (Blanchflower e Oswald, 2004; Kapteyn *et al.*, 2009). Come menzionato, una delle componenti delle analisi strutturali del benessere (inteso sia come *social* che come *individual well-being*) è il giudizio generale che si esprime in merito alla *life satisfaction*, intesa nel suo insieme, che è considerata di per sé una variabile attitudinale.

La soddisfazione sul lavoro, in quanto efficace predittore del benessere generale dell'individuo (Diaz-Serrano e Cabral Vieira, 2005), può essere utilizzata come strumento analitico delle "intenzioni" e, più in generale, delle decisioni dei dipendenti rispetto all'opportunità di lasciare o meno il proprio impiego (Gazioglu e Tansel, 2002).

Veenhoven (1991b) si spinge oltre: l'autore distingue il livello "edonico" della percezione dal momento cognitivo in cui l'individuo riconosce soddisfatti i propri bisogni e le proprie aspirazioni, sostenendo che il profondo apprezzamento relativo a determinati aspetti della vita deve essere studiato necessariamente come variabile attitudinale, in connessione con la soddisfazione per la vita nel suo complesso.

Considerare la *job satisfaction* come una variabile emotiva implicherebbe che un momentaneo, seppur minimo, cambiamento in quelli che vengono definiti *affects* potrebbe rappresentare uno spostamento sproporzionato nel giudizio e causare un vero e proprio errore di valutazione.

Altri teorici hanno analizzato la soddisfazione sul lavoro come un concetto bidimensionale, determinato da elementi intrinseci ed estrinseci. Le fonti intrinseche dipendono dalle caratteristiche individuali, come ad esempio la possibilità di far valere la propria iniziativa, la qualità delle relazioni con le autorità, le attività che la persona effettivamente compie, e altre componenti simboliche o qualitative. Le fonti estrinseche sono situazionali e dipendono dalla retribuzione, dalla possibilità di avanzamento nella carriera, dalla sicurezza, etc. Questa distinzione (come argomenta Rose, 2005) si riferisce al significato stesso della parola “lavoro”, che riporta tanto all’attività svolta quanto al posto occupato dalla persona che effettua determinati compiti.

La ricerca di ambito psico-sociale sugli aspetti non economici del lavoro ha inteso approfondirne gli aspetti intrinseci, domandandosi cosa esso rappresenti per gli individui ma trascurando, secondo alcuni, gli aspetti relativi alla misurazione degli effetti della soddisfazione. Lo stesso Argyle (1989, p.1) si chiede se effettivamente un lavoratore felice e soddisfatto svolga il proprio lavoro in maniera più produttiva: “do happy workers work harder?”. Le conclusioni ivi tratte non suffragano l’ipotesi di una migliore *performance* significativamente correlata ad una maggiore soddisfazione del lavoratore, limitandosi ad evidenziare un minor *turnover*.

A modelli che mettono in relazione causale diretta la soddisfazione con una migliore *performance* (Shore e Martin, 1989; Keaveney e Nelson, 1993), si contrappongono altri che spiegano la maggiore *job satisfaction* con il raggiungimento di standard produttivi migliori (lo stesso Locke, 1970; Olson e Zanna, 1993), in una complessa dinamica causale tra aspetti *attitudinali* e aspetti *comportamentali*. Per altri, ancora, le due dimensioni - soddisfazione e *performance* - si influenzerebbero vicendevolmente.

L’impostazione che ha incontrato probabilmente maggiore fortuna in letteratura (Judge e Watanabe, 1993) è quella che analizza la soddisfazione alla luce della *performance*, introducendo però delle variabili che agiscono come “moderatori”

del suo effetto: taluni studi hanno, difatti, evidenziato come la soddisfazione sia legata alla *performance* in special modo per quei lavoratori il cui stipendio dipenda in larga parte proprio dal loro rendimento. Lo stesso potrebbe dirsi per altre variabili utilizzate in funzione “moderatrice”, tra cui l’autostima (Korman, 2001), le competenze cognitive, i rapporti sul luogo di lavoro con colleghi e supervisor (Vecchio, 2000), etc.

Gli psicologi sociali, che tendono ad enfatizzare gli aspetti non economici nel definire le condizioni di lavoro, sottolineano spesso l’importanza dell’autonomia e del controllo nell’occupazione. Alcuni studi si focalizzano sui bisogni e sugli aspetti valoriali (Kalleberg, 2004) e sul fatto che le persone sono sempre molto “diverse” tra loro e dunque valutano sulla base di convinzioni proprie, molto difficilmente comparabili: “(...) People differ in what they value about their work, and so the bases of satisfaction are diverse, and are filtered through the subjective lens of one’s values.” (ibidem p.5). In quest’ottica, occorre pertanto definire con attenzione la popolazione a cui ci si riferisce e soffermarsi sulle caratteristiche degli individui. È questa la ragione per cui, frequentemente in questo tipo di analisi, si utilizzano *data-set* di dimensioni contenute, a differenza di quello che fanno gli studiosi di *labour economics*.

Un approccio simile è quello proposto da Sousa-Poza e Sousa-Poza (2000) in un quadro che postula (con riferimento però ad un ampio insieme di dati, raccolti nel 1997 e provenienti da 21 paesi, parte del pacchetto Work Orientations dell’International Social Survey Programme) una *job satisfaction* dipendente dall’equilibrio tra *input* (come il grado di istruzione raggiunto, l’orario di lavoro, lo sforzo/fatica che si deve compiere) e *output* (intesi come salari, *fringe benefits*, *status* e immagine esteriore, aggiunti ad altri aspetti derivanti dal lavoro che si svolge).

Nella lettura di Kalleberg, citato frequentemente anche in sede di elaborazione di politiche europee per l’armonizzazione e la sostenibilità in materia di mercato del lavoro (Eurofound, 2006), l’autovalutazione della propria occupazione deriva dalla natura stessa dell’impiego e da come questo risponda alle aspettative, attraverso un più o meno soddisfacente *matching* (Kalleberg, 1977 e 2008). Gli aspetti valoriali e morali connessi all’espressione del giudizio vengono sottolineati con vigore, anche rispetto a come si sono modificati nel corso degli ultimi decenni: un lavoro

soddisfacente deve essere “significativo” e dare un senso compiuto agli sforzi e ai sacrifici, talvolta notevoli, necessari per ottenerlo, in termini di investimento familiare e di istruzione, di riduzione o rinuncia al tempo libero, di ritardo nelle transizioni familiari, etc. L’autore considera l’elevata soddisfazione del lavoratore come un beneficio intrinseco al lavoro stesso, che sintetizza la misura di un significativo coinvolgimento e consente di sviluppare le proprie competenze/conoscenze assieme al senso di responsabilità e di appartenenza, in contrapposizione alla condizione del mero ingranaggio di una macchina.

Le dimensioni introdotte da Kalleberg (e utilizzate nella costruzione di diversi indici) sono legate a cinque distinti aspetti che connotano un “good job”: capacità e possibilità di controllare i ritmi di lavoro e la sua pianificazione; guadagno soddisfacente e benefici aggiuntivi; sicurezza e stabilità dell’impiego; opportunità di crescita professionale (in termini di formazione e di carriera). Significativa nell’estrinsecazione della soddisfazione è altresì la percezione di subire o meno un trattamento iniquo, in senso lato. Secondo Kalleberg, oltre ad incidere sulla retribuzione e sul benessere lavorativo generale, il genere, l’appartenenza ad un gruppo etnico, l’età ed i carichi familiari hanno un effetto significativo anche sull’espressione della soddisfazione .

In una recente pubblicazione, molto nota tra gli studiosi del benessere organizzativo, Dewe e Cooper (2012) tracciano una utile sintesi di cosa si intenda, in generale, per *well-being at work*, partendo da definizioni assai diverse tra loro. Sebbene le persone differiscano nelle loro aspettative ed esigenze, così come nell’espressione delle preferenze circa l’importanza dei vari aspetti del lavoro, occorre definire cosa incide, e in quale misura, sulla concezione di ciò che costituisce un “buono” o un “cattivo” lavoro. È interessante notare come, anche in altri studi contemporanei, gli autori individuino nella dimensione del “rispetto” (qui inteso come somma del *valore* e della *fiducia* riconosciuti al lavoratore, misurati su un’apposita scala) l’elemento maggiormente motivante, seguito dal “tipo di lavoro” e dagli aspetti legati alla composizione della paga.

Inoltre, gli elevati livelli di soddisfazione espressi dai rispondenti in molte surveys specifiche possono collegarsi al *Social Desirability Bias* (Crowne e Marlowe, 1960; Roccato, 2003). La desiderabilità sociale si riferisce al bisogno di approvazione

e accettazione che alcune persone vivono e alla convinzione di poterle ottenere attraverso comportamenti appropriati e/o culturalmente accettati. Secondo la definizione proposta da Paulhus (1991) e Paulhus *et al.* (2002), questo concetto consiste nella tendenza di alcune persone a dare risposte molto positive quando vengono poste domande su di sé e sulle proprie percezioni, con l'obiettivo di apparire *positivamente* agli occhi dell'altro. Esistono numerose evidenze empiriche che dimostrano come le persone tendano a dare risposte che alterano il loro reale sentire quando rispondono a questionari o interviste su svariati temi, tendenzialmente controversi o "sensibili". Crowne e Marlowe (1960) hanno proposto la scala di valutazione MC-SCS (*Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*), largamente utilizzata dagli studiosi per indagare questo costrutto. L'idea di fondo è che non si possa far derivare necessariamente un atteggiamento socialmente desiderabile dal fatto che un individuo non attribuisca a sé stesso comportamenti culturalmente non accettati, perché esiste la possibilità che tali caratteristiche non gli appartengano e che quindi non possano essere rilevate. Un individuo, infatti, potrebbe mettere in atto comportamenti socialmente desiderabili anche se il suo modo di pensare e comportarsi è sufficientemente indipendente dalle norme culturali di una società, ad esempio in situazioni in cui ritiene di dover "fare bella figura", compiacere l'intervistatore o presentarsi favorevolmente a persone di più elevato status.

I soggetti intervistati potrebbero anche rispondere assumendo il cosiddetto "satisficing behaviour" (concetto introdotto da Simon, 1957), selezionando una modalità di risposta che, pur non configurandosi come ottimale per loro (non determinata, dunque, dai principi che condurrebbero alla massimizzazione dell'utilità, in termini razionali) appare comunque "abbastanza buona" e tale da minimizzare la possibilità di "disaccordo interno" nella valutazione dei diversi *items* considerati comparativamente (Krosnick, 1991).

Infine, rispetto ai costrutti latenti che abbiamo sintetizzato con il termine "soddisfazione", esistono alcuni problemi di fondo, legati alla difficile comparabilità tra diversi paesi e tra gruppi occupazionali, unitamente alla questione nota come "scale usage heterogeneity" ovvero il fatto che ogni singolo rispondente sceglie una propria e individuale metrica nell'espressione del giudizio, modificando e, talvolta, riducendo la scala proposta nel questionario.

Atteggiamenti come questi, che sono il risultato sia delle condizioni culturali che dello schema individuale di risposta, sono ben documentati negli studi di valutazione e, in particolare, nelle *surveys* in ambito scolastico ed educativo, come ad esempio l'indagine PISA (Buckley 2009). Altri autori hanno evidenziato le difficoltà legate alla “percezione” stessa che, nell'espressione di giudizi valutativi di questo tipo, possono minare l'affidabilità dei dati rilevati per gli effetti della cosiddetta “dissonanza cognitiva” (tra gli altri: Bertrand e Mullainathan, 2001).

1.2.3 Gli sviluppi nella teoria economica

Al di là di quanto emerge dalla letteratura di ricerca e da talune indagini, la soddisfazione sul lavoro è evidentemente sempre più importante nella vita quotidiana delle società a capitalismo avanzato. Le organizzazioni svolgono un ruolo fondamentale nella vita delle persone che vi lavorano e taluni degli effetti della vita lavorativa si riflettono naturalmente nel modo in cui gli individui “si sentono” sul loro lavoro e fuori (Spector, 1997). Sebbene i modelli e gli indici utilizzati siano numerosi, gli studi di psicologia industriale concordano sulla considerazione intuitiva che i datori di lavoro beneficiano della presenza di dipendenti soddisfatti, in quanto questi sarebbero più produttivi e fedeli.

Come suggeriscono molte analisi, i datori di lavoro hanno molte probabilità di trarre profitto dal basso *turnover* del personale e di ottenere una produttività più elevata quando i loro dipendenti sperimentano un elevato livello di soddisfazione. I lavoratori, inoltre, come sostiene una nota ricerca di studiosi di *management*, dovrebbero essere posti in condizione di essere felici nello svolgimento del loro lavoro, considerato quanto tempo devono dedicarvi nel corso della loro vita (Nguyen *et al.*, 2003).

Nella letteratura internazionale, in special modo in quella di ambito non psicologico, tali ricerche si inscrivono nella tradizione ampiamente consolidata che studia la qualità, intrinseca ed estrinseca, del lavoro, tradizione da cui si fanno spesso derivare tematicamente (si vedano in proposito, tra gli altri: Cappelli e Sherer, 1988; Castells, 2000; Muñoz De Bustillo e Fernández-Macías, 2005; Pugno e Depedri, 2009).

Anche in ambito economico, le analisi sono state inizialmente motivate dal legame diretto tra la produttività dei lavoratori e il suo impatto. Fin dai primi anni Settanta (Vroom e Deci, 1971), sono stati implementati differenti modelli finalizzati ad indagare il ruolo della *leadership* individuale ed il peso delle capacità decisionali e degli atteggiamenti del singolo sullo svolgimento dei propri compiti: la soddisfazione sul lavoro, considerata come oggetto di studio autonomo, non necessariamente in relazione alla qualità del lavoro, si è così scoperta essere un elemento determinante di dinamiche quali la produttività, la mobilità, il sindacalismo, etc. (Freeman, 1978; Akerlof *et al.*, 1988).

Molti studiosi ritengono che le tendenze nella soddisfazione sul lavoro possano influenzare, oltre alla produttività, il comportamento dei lavoratori in generale sul mercato: la loro fedeltà e il *turnover* (Clark, 2001) e tutto quello che, in sintesi, viene spesso definito *worker's commitment* oppure, più recentemente, *engagement*. La soddisfazione sul lavoro è stata investigata da taluni, esplicitamente, come *proxy* dell'intenzione di lasciare il lavoro o dell'assenteismo (Freeman, 1978; Breugh, 1981), tenendo in considerazione le più o meno evidenti correlazioni tra i livelli di soddisfazione dichiarati e i dati rispetto alla presenza sul luogo di lavoro e la durata/continuità dei contratti.

Clark (1998) non teme di assegnare alla *job satisfaction* un ruolo di sintesi globale, che racchiude tutti gli attributi di un lavoro, dagli aspetti retributivi a quelli legati all'utilità sociale e al benessere individuale.

L'evidenza empirica, a livello generale, rivela una tendenza parabolica rispetto all'età nel *pattern* di risposta alle domande sulla *job satisfaction*. La curva "ad U", molto simile all'andamento tipico di quella del "paradosso della felicità" (Easterlin, 1974), mostra che i giovani e i più anziani sono spesso i più soddisfatti, mentre si dicono evidentemente meno "felici" gli appartenenti alle classi intermedie (Blanchflower e Oswald, 1999; Clark, 1997). Gli autori spiegano questo andamento come il risultato di una maggiore *adattabilità* sia dei giovani adulti che dei lavoratori prossimi alla pensione; mentre coloro che si trovano a fronteggiare maggiori criticità nella fase di "stabilizzazione" della propria esistenza appaiono più scontenti.

Rispetto ai differenziali salariali, da alcune ricerche emerge che guadagnare di più non necessariamente conduce a una maggiore soddisfazione (Reyneri, 2003;

Helliwell e Huang, 2005). Borzaga e Depedri (2005) osservano che, finanche in un settore caratterizzato da bassi salari medi come è quello dei servizi sociali, i lavoratori appaiono più soddisfatti rispetto ad un aumento della retribuzione ma soltanto se si considera come *benchmark* una specifica soglia, superata la quale la loro soddisfazione non subisce più alcun incremento. Inoltre, per quanto la *job satisfaction* sembri essere ancora considerata un fattore determinante della *job performance*, essa non può comunque essere associata soltanto agli incentivi economici che, in qualche caso, si sono addirittura rivelati controproducenti. (Pugno e Depedri, 2009). Alcune ricerche sono state condotte anche rispetto alla stabilità del lavoro, ma, almeno nel nostro Paese, ancora poco si conosce a proposito degli effetti della precarietà sulla percezione del benessere.

1.2.4 Il tema della soddisfazione nella definizione delle *policy*

Gli esperti di economia internazionale si sono interessati, come sopra menzionato, della soddisfazione sul lavoro in quanto determinante del benessere e, più in generale, della felicità. Parallelamente, e a tutti i livelli, la *leadership* politica, con la consulenza di studiosi di rilievo, nel solco del dibattito sul “benessere umano” nello sviluppo e nella crescita di ciascun paese e sulla modernizzazione dei sistemi di misurazione del “progresso”, ha iniziato a tenere nel debito conto le questioni della qualità delle condizioni occupazionali e della soddisfazione lavorativa.

L'autorevole Commissione⁶ sulla Misurazione della Performance Economica e del Progresso Sociale, istituita su iniziativa del governo francese, ha fornito molte ed interessanti raccomandazioni ai *policy makers* per implementare interventi diretti al miglioramento del benessere dei cittadini e della qualità della vita, su una grande varietà di aspetti, facendo riferimento esplicito anche alle questioni della sicurezza e al diritto individuale ad ottenere un *decent job*. Il testo pone difatti l'enfasi sulla opportunità di passare da un sistema di misurazione basato sulla produzione

6 Membri della Commissione, guidata come noto da Joseph Stiglitz, Amartya Sen e Jean-Paul Fitoussi, sono, tra gli altri: James J. Heckman, Enrico Giovannini, Daniel Kahneman, Alan B. Krueger e Robert D. Putnam.

economica ad uno fondato sul benessere delle persone, tenendo conto del lavoro che queste svolgono:

“(…) there is a consensus that quality of life depends on people’s health and education, their everyday activities (which include the right to a decent job and housing), their participation in the political process, the social and natural environment in which they live, and the factors shaping their personal and economic security. Measuring all these features requires both objective and subjective data. The challenge in all these fields is to improve upon what has already been achieved, to identify gaps in available information, and to invest in statistical capacity in areas (such as time-use) where available indicators remain deficient.” (Stiglitz, *et al.*, 2009, *Reccomendation n.6*, p.15).

La condizione che gli individui sperimentano nel mercato del lavoro rappresenta una componente ancora notevole nel bilancio della *life satisfaction* e, anche nella cornice teorica che sottende alle pubblicazioni dell’OECD, emerge con chiarezza come il fatto di non avere un lavoro sia una delle ragioni più rilevanti del basso livello di benessere soggettivo della popolazione attiva (si vedano in proposito: Clark, 2010; Latif, 2010; Dolan *et al.*, 2008; McKee-Ryan *et al.*, 2005; Blanchflower and Oswald, 2002; Theodossiou, 1998).

In termini di definizione di specifiche *policy*, occorre premettere che i livelli di *life satisfaction* espressi da coloro che non cercano lavoro sono sostanzialmente diversi da quelli dei disoccupati e dei lavoratori dipendenti.

In merito, si possono considerare significativi i risultati della nota indagine “How is Life?” (OECD, 2013), coerenti con quelli che emergono dalla European Social Survey⁷ e da indagini analoghe implementate a livello nazionale. In particolare, dalla E.S.S. emerge che il fatto di non avere un impiego influenza in modo diverso il benessere delle persone inattive⁸ e quello espresso dai disoccupati: come atteso, in quasi tutti i paesi europei, la *life satisfaction* è notevolmente inferiore tra i disoccupati, rispetto a chi lavora regolarmente. Per i disoccupati, il legame tra mancanza del lavoro e benessere soggettivo è più diretto e livelli relativamente bassi di soddisfazione si rilevano tra i soggetti che sono andati anticipatamente in pensione e tra i cosiddetti

7 La European Social Survey (ESS) è una survey transnazionale gestita da alcune università europee, condotta ogni due anni a partire dal 2001.

8 Gli inattivi - che sono, per definizione, non disponibili e/o non impegnati nella ricerca attiva di un lavoro, o in entrambe le condizioni al contempo - potrebbero aver scelto deliberatamente di non lavorare, perciò non ci si aspetterebbe che la *joblessness* influenzi il loro benessere soggettivo in misura rilevante, come confermato dalla sintesi proposta in “Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: Topline Results from Rounds 2 and 5 of the E.S.S.”.

lavoratori scoraggiati, che sarebbero disponibili a un impiego ma non lo cercano, in quanto, per diversi motivi, ritengono che non ci siano posti di lavoro disponibili o “adatti” a loro. Al contrario, le persone ancora in formazione, che hanno presumibilmente scelto l’inattività al fine di proseguire con gli studi, anche “in tempo di crisi” in molti paesi riportano un alto grado di *life satisfaction*.

Raggiungere livelli di occupazione più elevati, di maggiore qualità e più sostenibili è altresì uno degli obiettivi nell’agenda politica delle istituzioni europee, come approfondiremo più diffusamente, in ragione del fatto che la qualità del lavoro è ritenuta avere un impatto rilevante su molteplici aspetti della vita delle persone, sulla loro salute psico-fisica nonché sull’aspettativa di vita individuale.

Nel contesto di attuale e perdurante recessione, questo obiettivo riveste senz’altro un’importanza strategica. Gli effetti potenziali della crisi economica sugli aspetti qualitativi del lavoro sono stati ancora limitatamente indagati in letteratura, sebbene si possano individuare differenti impostazioni analitiche con direzioni divergenti.

Un recente lavoro (Gallie, 2013) che trae spunto da un modulo della European Social Survey, ribadisce ancora una volta il profondo legame tra la qualità del lavoro e la percezione soggettiva del benessere. In questa analisi si evidenzia come la crisi, sebbene abbia determinato un deterioramento delle condizioni di lavoro, secondo alcuni potrebbe aver portato, paradossalmente, ad una riorganizzazione migliorando alcuni aspetti della vita lavorativa.

Altri risultati suggeriscono, invece, che la grande recessione potrebbe aver contribuito alla polarizzazione del mercato del lavoro con conseguente minor soddisfazione per una buona parte dei lavoratori; infine, in un contesto di sofferenza generalizzata, il solo fatto di avere comunque un’occupazione potrebbe spiegare livelli di soddisfazione comunque più elevati di quanto ci si aspetterebbe.

Se possedere una occupazione remunerata adeguatamente, ragionevolmente sicura e confacente alle competenze acquisite rappresenta una aspirazione legittima degli individui, una “cattiva occupazione” determina senza dubbio un impatto sfavorevole sul livello di benessere (BES⁹, 2013 e 2014). Un effetto analogo può

9 I rapporti BES sul Benessere equo e sostenibile in Italia, nati da un’iniziativa congiunta di Cnel e Istat presentano molti risultati e alcune proposte di indicatori anche sul tema (“dominio”) della qualità, soddisfazione e divisione dei carichi di lavoro. Le analisi si fondano sia su fonti nazionali (le

scaturire da una squilibrata ed ineguale distribuzione degli impegni lavorativi e di cura, anche alla luce di analisi svolte in una prospettiva di genere, che ostacola la conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita familiare e sociale (Nazio e Saraceno, 2013; Addabbo *et al.*, 2013). Tali ultimi aspetti hanno trovato maggiore considerazione nelle indagini svolte in ambito europeo, anche in relazione agli obiettivi di coesione e crescita sostenibile dell'Unione.

Rilevazioni sulle Forze di Lavoro e le Indagini sugli Aspetti della vita quotidiana dell'Istat) che internazionali, in special modo dell'Oecd.

Capitolo 2

La misura della *job satisfaction*

2.1 I modelli per la misura della *job satisfaction*, una sintesi

La soddisfazione sul lavoro è usualmente osservata “indirettamente” attraverso indagini che utilizzano quesiti di autovalutazione, del tipo: “Quanto è soddisfatto con il suo lavoro?”. Occorre rendere conto della spiccata componente di soggettività insita nel concetto stesso, in quanto i livelli di soddisfazione vengono naturalmente “percepiti”, rendendone la misurazione quanto mai complicata. Come vedremo più avanti, difatti, uno dei principali problemi nell’analisi della soddisfazione lavorativa, al di là della scelta di fondo dell’impostazione teorica, è associato alla raccolta delle informazioni.

In genere, i quesiti che si pongono al lavoratore mirano a quantificare in maniera discreta la variabile *job satisfaction* che, per sua natura, è tuttavia continua. Ciò avviene, di frequente, attraverso l’attribuzione di punteggi (*rating*) su una scala di tipo ordinale con un numero prefissato di modalità di cui, più avanti, approfondiremo le connesse implicazioni modellistiche e computazionali.

Gli studiosi si riferiscono, con generale consenso, al concetto di *job satisfaction* come necessariamente multidimensionale: muovendo da questa prospettiva, il dominio è stato articolato in molteplici sotto-dimensioni relativi sia al rapporto di lavoro sia all’occupazione stessa, che interessano le condizioni di vita dei lavoratori e il loro conseguente benessere (Skalli *et al.*, 2008). Tale natura multidimensionale rende assai difficile la costruzione di un singolo indice o di un sistema di indicatori. Non è inusuale, tuttavia, che vi siano più indicatori, talvolta tutti validamente strutturati, per misurare lo stesso fenomeno. Pertanto, una selezione va effettuata tenendo nel debito conto che occorre definire preliminarmente quali aspetti

vadano presi in considerazione, il loro peso relativo e il tipo di impatto complessivo che si ritiene abbiano le dimensioni prescelte.

A livello internazionale, sono stati messi a punto e validati numerosi strumenti analitici. Tra questi, una delle misure più frequentemente utilizzate è il *Job Descriptive Index*¹⁰ (JDI) introdotto da Smith *et al.* nei primi anni '60 (e poi rivisto dagli stessi nel classico del 1969). Gli autori si riferiscono alla soddisfazione con una impostazione sostanzialmente cognitivista, definendola innanzitutto come “attitude” ma trattandola anche come risultato di “feelings or affective responses” (p.7), conseguenti ai diversi aspetti di una situazione lavorativa. Il JDI è costruito pesando 5 dimensioni: promozioni e opportunità di carriera; rapporti con i colleghi; rapporti con il supervisore; il lavoro considerato globalmente. L'indicatore ha trovato applicazione soprattutto negli Stati Uniti, ma non solo, sia nella ricerca accademica che come strumento di *governance*, in quanto considerato “stabile” e dotato di robusta validità per differenti sottogruppi di popolazione e occupazione (Smith *et al.*, 1975).

Di orientamento cognitivista è anche il *Minnesota Satisfaction Questionnaire*, MSQ, costituito da un elenco di aspetti relativi alle condizioni dell'occupazione che il lavoratore deve valutare. Introdotto da D.J. Weiss *et al.* (1967) e utilizzato in diverse versioni¹¹ e traduzioni, considera le condizioni generali di lavoro, la retribuzione, la qualità della supervisione, il grado di autonomia e il livello di “importanza” che il lavoratore ricopre. Lo strumento di rilevazione non prevede che all'intervistato venga chiesto di esprimersi sui “sentimenti” associati con il lavoro o sul genere di emozioni evocate dal lavoro stesso.

D'altra parte, numerosi strumenti di rilevazione sono stati elaborati al fine di fornire una misura “affettiva” della soddisfazione sul lavoro come stimolo in grado di evocare buon umore e emozioni positive di un intervistato, senza richiedere alcuna valutazione dettagliata. Un esempio è il *Brief Index of Affective job satisfaction* (BIAJS), validato in contesti differenti e ritenuto affidabile quanto a coerenza interna,

10 Costantemente aggiornato negli anni, il *Job Descriptive Index* (con copyright registrato dalla Bowling Green State University) prevede che i soggetti possano rispondere solo con “sì”, “no” o “non so” a semplici affermazioni riguardanti le loro condizioni di lavoro.

11 Nella sua forma “estesa”, utilizzata principalmente in istituzioni sanitarie, governative e in ambito militare, il MSQ consiste in 100 domande, distinte in 20 sottogruppi, alle quali l'intervistato risponde su una scala ordinale con 5 modalità. La forma “breve” include solo 20 dei 100 *items* originali, ovvero quelli che meglio sintetizzano ognuno dei 20 sottogruppi della versione originale (Ahmadi e Alireza, 2007).

confrontabilità nel tempo e per sottogruppi di popolazione, caratteristiche degli individui e delle occupazioni (Thompson e Phua, 2012).

Diretto all'analisi delle componenti affettive è anche il questionario utilizzato nella cosiddetta *Job satisfaction Survey* (Spector, 1985 e 1987), originariamente sviluppato per valutare la percezione della soddisfazione dei lavoratori nel settore dei servizi sociali e sanitari, poi esteso ad altri ambiti e diffuso in tutto il Nord America. Tale misurazione prende in considerazione 36 *items* su 8 diversi aspetti della soddisfazione sul lavoro, oltre al lavoro di per sé: retribuzione, possibilità di avanzamento, controllo, *fringe benefits*, premi, procedure operative, colleghi di lavoro, comunicazione¹².

Un ulteriore strumento per misurare, in special modo sul piano “emotivo”, la *job satisfaction* è quello della *Faces Scale*. La procedura utilizza dei simboli simili ai cosiddetti *emoticons*, in cui il soggetto seleziona una immagine rappresentativa dell'espressione facciale che meglio approssima il suo stato d'animo durante lo svolgimento della propria occupazione, in una successione iconografica da “molto felice” a “molto triste” (Moorman, 1993). L'evoluzione delle piattaforme internet per la somministrazione di questo tipo di questionari che prevedono il *self-assessment* ha portato al moltiplicarsi di indagini per la valutazione della soddisfazione dei lavoratori, talvolta costruite ed attuate all'interno delle stesse aziende e non necessariamente fondate e validate sul piano scientifico.

Talune indagini, dirette a valutare le caratteristiche oggettive delle occupazioni, consentono di introdurre domande circa la *desiderabilità* degli attributi specifici del lavoro. In proposito, un influente lavoro di Jencks *et al.* (1988), propone un elaborato indice di *Job Desirability* per gli Stati Uniti che pondera 13 differenti caratteristiche (legate ad aspetti non retributivi dell'occupazione) con l'importanza loro attribuita dai lavoratori stessi: i risultati dello studio mostrano come gli aspetti non monetari del lavoro pesino il doppio dei guadagni.

Nell'ambito aziendale, in special modo per quanto attiene ad organizzazioni di grandi dimensioni (pubbliche e private), si rileva una crescente attenzione all'argomento e una moltitudine di modelli analitici della *job satisfaction* e dei livelli di *engagement* dei lavoratori. Si tratta, in questo caso, di modelli sviluppati e proposti

12 Il questionario della JSS utilizza una scala ordinale su 6 modalità: da “molto in disaccordo” a “molto d'accordo”.

con l'obiettivo di incrementare un settore di *business* specifico da società (profit e non-profit), fondazioni, istituti di ricerca privati, imprese *spin-off* di università, etc., che propongono strumenti adattabili alle esigenze della singola azienda. Partendo dal presupposto che, essendo ciascuna organizzazione differente dall'altra, sia la "cultura aziendale" a fare la grande differenza in termini di soddisfazione, tali indagini seguono le più diverse traiettorie di studio, ciascuna legata alla filosofia e all'impostazione di fondo. Gli indicatori che si utilizzano per misurare l'impegno e la soddisfazione dei dipendenti sono pertanto numerosissimi. Taluni si basano su un particolare insieme di fattori e sulla circostanza che gli stessi fattori possano essere misurati ripetutamente nel tempo, e interpretati in combinazione necessaria sia con la cultura dell'organizzazione che con le misure delle prestazioni aziendali.

Uno degli strumenti più noti è quello elaborato dalla società di ricerca Gallup, proprietaria del *Q12–Employee Engagement*, un questionario per la rilevazione degli atteggiamenti dei lavoratori molto utilizzato negli Stati Uniti (in special modo nelle aziende multinazionali), che studia 12 diversi aspetti legati a produttività, fedeltà e sicurezza del lavoratore, oltre ad una dimensione generale indicata come "soddisfazione generale rispetto al proprio luogo di lavoro".

Ancora, l'*Employee Engagement Model*, sviluppato dalla società di consulenza Mercer¹³ attraverso ricerche svolte in aziende di tutto il mondo, riconosce, a sua volta, 4 livelli che rappresentano condizioni crescenti di *engagement* nell'organizzazione, corrispondenti ad altrettanti stati psicologici "dinamici" di soddisfazione del lavoratore, individuati su una sorta di *continuum*: "Satisfied - Motivated - Committed – Advocate"¹⁴ (traducibili come: *soddisfatto – motivato – impegnato – sostenitore*).

13 Il progetto di ricerca di riferimento è "What's Working™" (Mercer, 2006), una *survey* periodica che prevede la rilevazione di dati provenienti da 22 Paesi. Con riferimento all'edizione del 2006, in particolare, il questionario prevede 130 domande su 13 distinte dimensioni: processi di lavoro; qualità e attenzione al cliente; *work/life balance*; compensazione; *benefits*; comunicazione interna; sicurezza del lavoro e possibilità di crescita; livello della cooperazione interna e del lavoro di squadra; etica e integrità; gestione delle prestazioni di lavoro; direzione del lavoro; *immediate management*; formazione e sviluppo delle competenze.

14 "Advocate", in particolare, si riferisce alle caratteristiche di quel lavoratore, molto soddisfatto, che *proattivamente* si sforza di contribuire agli obiettivi dell'azienda come se ne fosse il proprietario, che esprime critiche solo se costruttive e si dimostra resiliente a circostanze momentanee che causano scarsa soddisfazione nel breve periodo.

In aggiunta a questi, molte altre società di consulenza globale offrono come prodotto supplementare ai propri clienti un “pacchetto” di strumenti per la valutazione della *job satisfaction* del personale.

In Europa è maggiormente conosciuto e diffuso, ad esempio, il modello strutturato dal CIPD, il Research Chartered Institute of Personnel and Development, con sede a Londra, che tiene in considerazione nel contempo l’impegno “emotivo”, quello fisico e cognitivo in connessione con la soddisfazione espressa¹⁵.

2.2 L’analisi della soddisfazione sul lavoro in Europa e in Italia

Intendendo restringere il vasto campo di analisi al contesto europeo, rispetto all’attenzione rivolta al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, notevole enfasi è stata posta negli ultimi anni sulla necessità di misurare la soddisfazione lavorativa, partendo dal già citato obiettivo strategico di generare più e migliori posti di lavoro. Questa formulazione è stata impiegata per la prima volta nelle conclusioni del Consiglio Europeo straordinario che si è tenuto a Lisbona nel Marzo 2000. L’obiettivo fondamentale della cosiddetta strategia di Lisbona era quello di portare, nel decennio a seguire, l’Unione Europea a “(...) diventare la più competitiva e dinamica economia del mondo basata sulla conoscenza, capace di una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro”¹⁶.

L’attenzione alla qualità del lavoro è stata ribadita dai successivi Consigli Europei. Con l’incontro di Nizza si includeva nell’Agenda Sociale Europea la *promozione della qualità* come tema principale per le azioni e le iniziative nel periodo 2000-2005. A Stoccolma si prevedeva l’introduzione della “qualità come obiettivo generale per l’occupazione 2002”. Il vertice di Barcellona ha riconosciuto che la qualità “renderà possibile livelli di occupazione più elevati”. Il miglioramento della

15 “(...) engagement is important and can’t be taken for granted. It links clearly with employees in their willingness to stay working with their employer and their *advocacy (corsivo nostro)* – a disposition to spread the word about what a good place the organization is to work in and for and to do business with”, scrive in proposito John Purcell, studioso “pioniere” di *Strategic Human Resource Management*, che è stato, tra l’altro, Direttore del Work and Employment Research Centre (WERC) dell’Università di Bath (Purcell, 2006, p.3).

16 Commissione Europea (2001), Employment and social policies: A framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2001) 313 final, 20.06.2001.

qualità del lavoro e l'idea di posti di lavoro di più alta qualità sono stati spesso oggetto dell'interesse del Parlamento Europeo¹⁷. Infine, la “Strategia Europa 2020”, che punta a rilanciare l'economia dell'UE entro il 2020, è diretta a costruire nell'Unione un'economia intelligente, sostenibile e solidale. Queste tre priorità, che si rafforzano a vicenda, intendono aiutare l'UE e gli Stati membri a conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale.

Nell'intento di progettare un quadro di valutazione per la qualità del lavoro, nel 2003 la Commissione Europea ha pubblicato una serie di 31 indicatori di contesto, su argomenti cardine, tra i quali la sicurezza, l'organizzazione e i piani di crescita professionale e di carriera. Sotto la voce relativa alla misurazione della “qualità intrinseca del lavoro”, troviamo anche la “soddisfazione per il tipo di lavoro attuale”, definizione mutuata dall'*European Community Household Panel*¹⁸ (ECHP).

Nel dibattito attuale sulla qualità del lavoro, la soddisfazione per le condizioni di lavoro, come misura percettiva del benessere, ricopre oggi un ruolo importante in quanto considerata esplicitamente un indicatore del benessere individuale.

Secondo una pubblicazione¹⁹ della Commissione Europea del 2003, nonostante alcuni dati incoraggianti sulle performance occupazionali osservati nei diversi mercati del lavoro europei nella seconda metà degli anni 1990, nello stesso periodo, i dati sull'evoluzione della soddisfazione sul lavoro e sulla qualità del lavoro non indicano significativi cambiamenti. Solo in Grecia e in Portogallo si osservava una significativa riduzione della quota dei lavoratori che esprimevano soddisfazione molto bassa. D'altra parte, tale livello sembrava essere peggiorato anche in Italia, per il periodo 1996-2000.

L'Unece²⁰, a sua volta, assieme ad ILO ed Eurostat, ha dato avvio alle attività di un gruppo di lavoro finalizzato alla predisposizione di una batteria di indicatori per la misurazione della qualità dell'occupazione, tenendo in considerazione gli aspetti legati a motivazione e soddisfazione. Tali indicatori fanno riferimento alle seguenti

17 Commissione Europea, (2001), Indicators of Quality in Work, Report by the Employment Committee to the European Council, 14263/01, 23.11.2001.

18 Il Panel Europeo sulle famiglie (*European Community Household Panel* – ECHP) è un'indagine campionaria che, dal 1994 al 2001, è stata effettuata con cadenza annuale in tutti i Paesi dell'Unione Europea.

19 Commissione Europea (2003), Flexibility, security and quality in work, in Employment in Europe 2003, Recent Trends and Prospects.

20 United Nations Economic Commission for Europe.

dimensioni: sicurezza ed eticità dell'occupazione; retribuzione e reddito da lavoro; orari e conciliazione lavoro-vita; sicurezza dell'occupazione e previdenza sociale; dialogo sociale; sviluppo professionale e formazione; relazioni sociali sul luogo di lavoro e motivazione per il lavoro.

A tutt'oggi, la rassegna analitica più dettagliata sulla soddisfazione del lavoro a livello europeo è quella compiuta da Eurofound, agenzia dell'Unione con sede a Dublino che, attiva dal 1975, si occupa di ricerca, pianificazione e progettazione di azioni per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro in Europa. Lo studio a cui ci riferiamo è "Measuring job satisfaction in surveys - Comparative analytical report" (2007). Tali analisi si basano su diverse fonti internazionali e sui dati forniti dai singoli stati membri e utilizzano anche le risultanze dell'*International Social Survey Program* (ISSP), in particolare i dati relativi al *data-set Work Orientations*. Considerando i dati aggregati della UE nel suo insieme, circa il 20% di tutti i lavoratori si dichiarava insoddisfatto del proprio lavoro. Emerge chiaramente che la soddisfazione professionale è misurata in modi molto diversi nei sondaggi nazionali, con una varietà di domande e formulazioni. Tra le indagini nazionali che confluiscono nel report, difatti, si trovano sia quelle che prevedono semplici quesiti (*single-item*) a risposta chiusa, senza tassonomie più dettagliate, così come questionari che richiedono risposte più articolate riguardo la soddisfazione degli intervistati in relazione a diversi aspetti della vita lavorativa. In generale, i ricercatori di Eurofound ritengono che non si possa individuare *un* criterio ottimale per giungere ad una misurazione confrontabile della soddisfazione sul lavoro. Sembra, comunque, esservi un consenso diffuso sull'opportunità di somministrare questionari molto strutturati, in modo da approfondire il livello di analisi.

I confronti tra i diversi paesi membri presentano sia il livello di soddisfazione complessiva degli intervistati per quanto riguarda il loro lavoro, senza specifiche ulteriori, sia la risposta rispetto a specifiche dimensioni, quali, per esempio, le condizioni, gli orari, il reddito. I dati rivelano che tutti i paesi, con l'eccezione della Romania, mostrano nel periodo considerato livelli elevati di *job satisfaction*, fino ad arrivare al 90% di coloro che si dicono soddisfatti (in Danimarca, Francia, Irlanda, Paesi Bassi e, ancor più, in Austria).

Laddove disponibili, i dati tendenziali mostrano una situazione di soddisfazione piuttosto stabile o in lieve incremento rispetto ai periodi precedenti, nella maggior parte dei paesi esaminati, con qualche eccezione. Si noti che si tratta di dati che si fermano al 2007, subito prima dell'inizio della crisi economico-finanziaria attuale.

Per quanto attiene ad alcune componenti specifiche, è interessante notare come, in relazione ai titoli di studio, sia comune la tendenza verso una maggiore soddisfazione tra i lavoratori con livelli di istruzione più elevati, in contro-tendenza con alcune analisi in letteratura. Mentre in alcuni paesi (Danimarca, Finlandia e, in parte, Italia) questa tendenza è meno evidente, in molti altri (Austria, Bulgaria, Repubblica Ceca, Germania, Paesi Bassi, Portogallo, Romania e Spagna), i risultati delle indagini evidenziano molto nettamente che la soddisfazione sul lavoro è sensibilmente più elevata tra le persone maggiormente istruite.

Il caso italiano ha individuato alcuni elementi significativi rispetto alla correlazione tra la soddisfazione sul lavoro e il livello di istruzione ed altre variabili: la soddisfazione per la realizzazione professionale e le prospettive di crescita aumenta con il livello di istruzione; d'altra parte, la soddisfazione rispetto alle relazioni con i superiori e i colleghi tende a diminuire per i lavoratori più istruiti. Inoltre, come noto, i livelli di istruzione in Italia sono, in media, più elevati al diminuire dell'età, grazie alla disponibilità di migliori opportunità educative negli ultimi decenni: emerge come i lavoratori giovani e più istruiti siano più soddisfatti rispetto ai loro colleghi più anziani.

2.2.1 La misura della *job satisfaction* nella EWCS

Con cadenza quinquennale, dal 1990 Eurofound effettua la *European Working Conditions Survey*, Indagine europea sulle condizioni di lavoro. È in corso di pianificazione la sesta edizione, mentre gli ultimi dati disponibili si riferiscono alla rilevazione svolta tra gennaio e giugno del 2010 in cui sono stati intervistati oltre 44.000 lavoratori di 34 paesi²¹. L'obiettivo dell'Indagine è quello di misurare,

21 Oltre ai paesi della allora UE a 27, la Quinta Indagine ha riguardato anche Norvegia, Croazia, ex Repubblica iugoslava di Macedonia, Turchia, Albania, Montenegro e Kosovo. La tecnica di rilevazione utilizzata è l'intervista *face-to-face*, basata su un questionario somministrato presso il

descrivere e monitorare una serie di aspetti della qualità e delle condizioni di lavoro degli occupati dell'Unione Europea e in altri paesi del continente, in un'ottica comparativa. Il questionario esamina il contesto lavorativo generale, l'organizzazione del lavoro e, tra gli altri, aspetti relativi ad atipicità contrattuali, lavoro precario, stili e comportamenti manageriali e di *leadership*, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori, orari di lavoro, retribuzione, rischi connessi al lavoro, fattori cognitivi e psicosociali, equilibrio tra lavoro e vita privata e accesso alla formazione²².

Il questionario esplora anche approfonditamente taluni aspetti legati al benessere e alla soddisfazione, fornendo nel contempo molte informazioni sulle caratteristiche socio-demografiche dei rispondenti. Difatti, oltre ad una domanda diretta mirata all'espressione esplicita del livello di soddisfazione globale, si evidenziano batterie di domande che, indirettamente, forniscono informazioni legate alla percezione delle condizioni lavorative: qualità dei rapporti con superiori e colleghi; coinvolgimento emotivo; voce in capitolo nel processo decisionale; disponibilità di sufficiente tempo per effettuare il lavoro; autonomia; stress legato al lavoro; percezione dell'eventuale conflitto tra l'occupazione e i propri valori etici; necessità di nascondere i propri sentimenti, etc.

I risultati evidenziano che, alla domanda diretta, l'84% degli intervistati risponde di essere soddisfatto, in coerenza con indagini di simile natura: circa il 25% si dice, difatti "molto soddisfatto", mentre il 59% afferma di essere "soddisfatto". Si tratta di livelli di soddisfazione piuttosto stabili, sui quali gli effetti della crisi non sembrano aver avuto conseguenze rilevanti. Sembra addirittura che, rispetto all'Indagine precedente²³, svolta nel 2005, vi sia un incremento marginale di circa il 2% (Eurofound, 2010a).

domicilio del rispondente. La quinta EWCS, cui ci riferiamo di seguito, è stata svolta sul campo da Gallup Europe.

22 A ciascuno di tali ambiti corrisponde un'ampia batteria di indicatori che consente di evidenziare la multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro e di occupazione. Gli indicatori sono intesi, da un lato a confrontare analiticamente diverse realtà territoriali e gruppi di occupazioni, settori, etc, e, dall'altro a fornire indicazioni di supporto ai *policy makers* europei, nei dibattiti e nelle discussioni che precedono le definizioni delle politiche di intervento (tanto a livello locale che sovranazionale).

23 Nella *survey* del 2005, l'unico calo in termini di soddisfazione, registrato nel periodo tra il 2000 e il 2005, era quello relativo ai lavoratori qualificati del settore agricolo, decremento poi recuperato nel 2010.

Per quasi tutte le categorie di lavoratori, gli elevati livelli di soddisfazione espressa appaiono stabili, con un leggero ma costante aumento per i lavoratori mediamente qualificati dell'artigianato. I più soddisfatti risultano essere, a livello europeo e nelle ultime tre edizioni dell'Indagine, nell'ordine, i *managers*, i *professionals* e i tecnici specializzati.

Particolarmente problematici sembrano essere i contesti italiano e spagnolo dove è più larga la forbice tra gli impiegati "altamente qualificati" e gli operai "poco qualificati" (Bergamante e Gualtieri, 2012). Per alcuni paesi, pertanto, si può sostenere che la *job satisfaction* sia evidentemente connessa all'esercizio di specifiche occupazioni (e professioni) favorite in termini di retribuzione e grado di autonomia. Come atteso, i lavoratori impegnati in attività meno qualificate si dicono più raramente "molto soddisfatti" rispetto alle proprie condizioni complessive di lavoro. Gli autonomi, in special modo gli imprenditori con lavoratori alle proprie dipendenze, sono coloro che esprimono il più elevato livello di soddisfazione. Lo stesso dicasi per i lavoratori con istruzione universitaria, confrontati con gli altri con livelli di istruzione medi o medio-bassi.

Dal punto di vista territoriale, in un approfondimento sui dati della EWCS svolto a cura del Laboratorio Revelli di Torino, Ardito *et al.* (2012) evidenziano che i paesi del nord Europa mostrano in media livelli più elevati di soddisfazione (ciò è vero, in special modo, per il Regno Unito e la Danimarca). Emergono notevoli differenze nell'espressione della soddisfazione tra i paesi del nord e del sud Europa e tra i "vecchi" e i "nuovi" stati membri (ovvero, quelli entrati a far parte dell'Unione dopo il 2004). Si sottolinea come, per gli stati dell'Europa a 15, la quota dei lavoratori "molto soddisfatti" sia al di sopra della media calcolata considerando l'Europa a 27 (con le eccezioni significative di Francia, Italia, Spagna e Grecia). Al contrario, per gli stati di nuova accessione, tale dato resta ben al di sotto della media (tranne che per Cipro, Malta e Polonia).

Infine, facendo riferimento soltanto ad alcune delle numerose variabili socio-demografiche considerate, rispetto all'età, i lavoratori più anziani si dicono mediamente più soddisfatti (sebbene lo scarto non sia molto ampio) e, rispetto al genere, le donne appaiono leggermente più soddisfatte, costantemente e per tutte le classi di età.

La *Quality of Life Survey* (EQLS), effettuata dalla stessa Fondazione, propone una domanda simile rispetto alla valutazione delle condizioni di lavoro, in connessione con altri aspetti della vita. I risultati della EQLS mostrano una leggera diminuzione della *job satisfaction* nel periodo tra il 2003 e il 2007, ma a partire dal 2007 e fino al 2009, ovvero i primi anni della grave recessione globale, la tendenza si è stabilizzata (Eurofound, 2010b).

2.2.2 La misura della *job satisfaction* in Italia e l'Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro

Oltre ad alcune ricerche interne svolte direttamente nelle aziende (indagini solitamente di dimensioni contenute), nel nostro Paese non sono molti gli studi orientati all'esame della soddisfazione sul lavoro su base nazionale. Si segnalano delle analisi su base locale e regionale, dirette a valutare l'efficacia dei percorsi di formazione e, in generale, ad esplorare la transizione tra la scuola e il mercato del lavoro²⁴, e taluni occasionali rapporti di ricerca a cura di fondazioni e osservatori privati²⁵.

Le sole analisi sull'argomento che si possano riferire all'intero Paese sono quelle svolte sui dati provenienti dall'Indagine sui Bilanci delle Famiglie di Banca d'Italia (detta SHIW) e sulle *surveys* svolte dall'Isfol²⁶ per lo studio delle condizioni lavorative, oltre al modulo *ad hoc* dell'Indagine continua sulle Forze di Lavoro dell'Istat. Per quanto attiene più specificamente alla soddisfazione espressa dal sottogruppo dei laureati italiani, ci riferiamo più avanti nel dettaglio (e per il caso di studio oggetto della nostra ricerca) alle indagini svolte dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea sulla condizione occupazionale dei laureati.

24 Tra questi, un rapporto pubblicato da Veneto Lavoro (2005) analizza nello specifico la soddisfazione dei diplomati inseriti nel progetto della Regione Veneto "Es.o.di.: lavoro e formazione nei percorsi post-diploma".

25 In particolare, l'Osservatorio Openjobmetis, in collaborazione con l'Istituto per gli studi sulla Pubblica Opinione, ha diffuso *on line* nel 2013 gli esiti di una ricerca su soddisfazione lavorativa e insicurezza percepita, dal titolo "Nuovi sogni e antiche speranze: ritratto dell'Italia che lavora in tempo di crisi", svolta tramite sistema CAWI, su un campione di 801 individui.

26 Ente pubblico italiano di ricerca scientifica nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali, sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Nel questionario per l'Indagine campionaria biennale SHIW (nell'edizione del 2006), in aggiunta ai numerosi quesiti sulle condizioni economiche della famiglia, si chiede ad un sub-campione di 1.290 lavoratori di fornire una valutazione globale sulla propria soddisfazione sul lavoro, selezionando una modalità ordinale su di una scala da 1 a 10, dove 1 equivale a "Molto insoddisfatto" e 10 a "Molto soddisfatto"²⁷. Il questionario, somministrato *face-to-face*, raccoglie altresì informazioni riguardanti lo status lavorativo, il livello di specializzazione, di esperienza e qualificazione richiesto dall'occupazione; nonché una serie di informazioni riguardanti l'ipotetica mobilità del lavoratore, la probabilità di lavorare per un altro datore di lavoro nel breve periodo e la possibilità di trovare un nuovo lavoro, la eventuale difficoltà per il datore di lavoro di trovare un sostituto adeguato, etc.

Nel caso delle indagini periodiche svolte dall'Isfol sulla percezione delle condizioni lavorative in Italia, gli studi si fondano teoricamente sulla multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro, come prima definito. Se, in origine, le analisi nel nostro Paese erano riferite, principalmente, ad aspetti caratterizzanti "oggettivamente" il lavoro, è più recente l'ampliamento della riflessione alla *qualità della vita lavorativa* intesa in un'ottica diretta allo studio del rapporto tra bisogni e organizzazione del lavoro e della connessa soddisfazione espressa.

Il concetto di qualità della vita lavorativa racchiude in sé, oltre la componente intrinseca del lavoro, anche gli aspetti estrinseci, relativi al benessere e ai legami vita-lavoro (La Rosa, 1997 e 1998; Borghi, 2004; Giovine, 2005; Gosetti e La Rosa, 2012). Sono questi i presupposti alla base dell'Indagine che l'Isfol conduce dal 2002, con cadenza quadriennale, su un campione di occupati di età non inferiore ai 16 anni. I dati più recenti si riferiscono all'edizione del 2010, la cui numerosità campionaria è di

27 Attraverso i dati dell'Indagine biennale sui bilanci delle famiglie della Banca d'Italia, Gambacorta e Iannario (2012) hanno condotto uno studio dei livelli di soddisfazione derivanti dall'occupazione lavorativa. Si tratta di un'analisi comparativa dei modelli tradizionali di valutazione della soddisfazione: si confrontano gli *Ordinal Probit* con dei modelli innovativi che, come vedremo più avanti nel dettaglio, evidenziano l'influenza dall'incertezza nel processo di costruzione della risposta e consentono di sintetizzare il comportamento degli intervistati e definire i loro profili. L'analisi mostra una concentrazione delle risposte verso i valori più elevati della scala: questo risultato potrebbe esprimere l'interesse degli intervistati di mostrarsi particolarmente appagati dalla propria condizione lavorativa.

5.000 unità²⁸. L'Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro, partendo dal concetto di qualità del lavoro declinato nelle sue molteplici sfaccettature, trae esplicitamente spunto dall'EWCS sebbene utilizzi tecnica di Indagine, metodo di campionamento e questionario di rilevazione assai differenti. Nell'Indagine europea, ad esempio, viene utilizzata l'intervista *face-to-face*, mentre in quella italiana l'intervista è svolta telefonicamente.

Muovendo da singole specifiche dimensioni, l'Indagine si propone di approfondire l'analisi delle condizioni di lavoro e, con sempre maggior rilievo, anche gli aspetti legati alla *job satisfaction*. Ci riferiamo, in sintesi, al quadro teorico delle 5 dimensioni individuate da Gallino (1983) per spiegare la complessità dell'esperienza lavorativa. Oltre alla *dimensione economica*, si individuano: la *dimensione ergonomica*, che si spiega in relazione alle esigenze relative alle *qualità* dell'ambiente di lavoro, alle condizioni a fisiche e alle esigenze ergonomiche di tipo psicologico; la *dimensione della complessità*, che corrisponde ai bisogni di creatività, di allargamento delle competenze e di accrescimento dell'esperienza nell'ambito del lavoro; la *dimensione dell'autonomia*, che si riferisce al bisogno di decidere con una certa indipendenza le condizioni del proprio lavoro e di auto-determinare la propria condotta lavorativa; la *dimensione del controllo*, legata alla necessità di gestire le condizioni generali del proprio lavoro (l'oggetto, la sua destinazione, l'organizzazione, etc).

Le 5 dimensioni, ormai consolidate nella tradizione italiana degli studi sulle condizioni di lavoro, sono mutualmente indipendenti, rendendo impossibile ridurre i concetti loro sottesi ad un singolo indicatore unidimensionale. Il quadro concettuale esposto implica l'assenza di gerarchia tra le dimensioni²⁹, in un'ottica "aperta", in quanto resterebbe, teoricamente, sempre possibile ampliare ed integrare le dimensioni considerate.

28 La strategia di campionamento utilizzata è quella a tre stadi: le unità di primo stadio sono i comuni italiani, stratificati secondo la regione, l'ampiezza demografica e la tipologia comunale; le unità di secondo stadio sono le famiglie estratte in modo sistematico da ogni comune campionato; al terzo stadio è l'occupato, estratto casualmente da ogni famiglia. A fine 2014 è stata completata la fase progettuale della IV edizione che prevede, per la prima volta, l'integrazione della base informativa con i dati provenienti dalle imprese (finora, difatti, erano intervistati soltanto i lavoratori).

29 Tra le dimensioni considerate non vi è alcuna "(...) connessione necessaria, logica o metrica. In realtà esse sono largamente indipendenti poiché una dimensione può assumere modalità positive o negative - o meglio, più o meno elevate - senza determinare variazioni a carico delle dimensioni rimanenti". (Gallino, 1983, p. 396).

Studi successivi hanno proposto estensioni tematiche con l'inserimento della cosiddetta *dimensione simbolica*³⁰ che si riferisce alle necessità identitarie del lavoratore e al suo bisogno di distinzione e apprezzamento.

L'Indagine cui ci riferiamo permette di esplorare in maniera puntuale molteplici elementi, considerandone congiuntamente gli aspetti oggettivi e quelli percettivi, sia in relazione agli aspetti socio-demografici che a quelli relativi al tipo di azienda e di status contrattuale, nonché all'occupazione svolta.

La *job satisfaction* viene qui considerata una misura sintetica del benessere lavorativo espressa su una scala a 4 modalità, rispetto a: aspetti retributivi, prospettive di carriera, grado di autonomia e stabilità lavorativa. In particolare, il quadro teorico postula che la soddisfazione sia un'efficace sintesi delle condizioni percepite e un "complemento importante per rilevare la colorazione qualitativa e soggettivamente rilevante del lavoro svolto" (Isfol, 2013, p.42), sotto l'ipotesi che un individuo soddisfatto delle proprie condizioni di lavoro sia più produttivo e abbia, conseguentemente, un tenore di vita migliore rispetto a chi si dichiara insoddisfatto (Isfol, 2004 e 2007).

Tra le principali evidenze scaturite dalle analisi sui dati del 2010 è emerso che i lavoratori italiani sono sostanzialmente soddisfatti delle proprie condizioni lavorative. Riguardo la soddisfazione per il lavoro attuale, la gran parte dei lavoratori (l'80% del collettivo) risulta soddisfatta del proprio lavoro.

Analizzando i livelli di soddisfazione lungo l'arco temporale 2002-2010 si evince che la soddisfazione si attesta sempre su livelli elevati (Bergamante e Gualtieri, 2012a). La determinante che spiegherebbe gli elevati livelli di soddisfazione è il contesto: come ormai noto, difatti, condizioni di lavoro non particolarmente favorevoli, che generalmente dovrebbero essere percepite in maniera negativa, se calate in un contesto particolarmente critico in termini di tasso di occupazione, sono

30 "Si tratta quindi di una dimensione che riguarda il senso, la significazione e l'identificazione nel lavoro. Appartenenza e distinzione diventano quindi elementi identitari di qualificazione del lavoro che si possono anche tradurre in un capitale simbolico necessario per stare dentro l'organizzazione e vivere le relazioni fuori di essa." (Gosetti, 2012, *op.cit.*, p. 28). Lo stesso autore propone di considerare ulteriori tre dimensioni che riguardano gli aspetti che influenzano il rapporto tra lavoro e vita. la *dimensione della conciliazione vita-lavoro*; la *dimensione della protezione sociale* (con un forte legame con la dimensione economica); infine, la *dimensione della partecipazione sociale* (*ibidem*, p. 31, corsivi originali).

percepite in modo positivo. In sostanza, anche in Italia, la sfavorevole congiuntura economica degli ultimi anni spinge gli occupati a ritenersi soddisfatti di aver anche soltanto mantenuto il posto di lavoro e a non valutarne in maniera obiettiva gli aspetti qualitativi.

Esaminando concisamente gli aspetti di nostro interesse rispetto alla soddisfazione espressa sull'insieme della vita lavorativa, risulta che, sulla base di nostre elaborazioni su dati Isfol 2010, per circa la metà dei lavoratori, nei quattro ambiti considerati - retribuzione, carriera, autonomia e stabilità -, su una scala del tipo "peggiorata-uguale-migliorata", le condizioni generali vengono considerate "migliorate" rispetto al periodo precedente. I livelli di soddisfazione si riducono, tuttavia, quando si analizzano in dettaglio gli ambiti di soddisfazione del lavoro (retribuzioni, progressioni di carriera e stabilità lavorativa). Per gli aspetti legati a retribuzione e stabilità lavorativa, la soddisfazione, sebbene migliorata (46.7% e 49.8%, rispettivamente), lo è in misura inferiore rispetto agli altri due ambiti (56.7% e 56.0%). Anche la distribuzione per area geografica mostra un evidente miglioramento in tutti e quattro gli ambiti. Tuttavia, gli occupati residenti al Centro-Sud dichiarano un peggioramento sotto l'aspetto retributivo e della stabilità (39.1% e 22.2%, rispettivamente) se confrontati con i residenti al Nord (31.5% e 18.4%, rispettivamente), come effetto delle maggiori criticità di contesto socio-lavorativo del Centro-Sud rispetto a quelle proprie del Nord. Ad esclusione della stabilità, in cui il miglioramento espresso da parte degli uomini è leggermente superiore a quello delle donne, per gli altri tre aspetti l'incidenza del miglioramento per gli uomini è decisamente superiore a quello delle donne.

2.3 *Skill e Educational Mismatches* nei giovani adulti e la soddisfazione lavorativa dei laureati

Le aspirazioni individuali costituiscono, secondo molti autori, una delle maggiori criticità nell'analisi della soddisfazione e, più in generale, dei comportamenti (Easterlin, 2001; Bruni e Stanca, 2006). Gli studi mostrano come, al crescere del livello di istruzione, i lavoratori tendono ad essere progressivamente scontenti di posizioni lavorative che non sembrano rispondere alle loro esigenze di ricompense intrinseche. La "discordanza" tra quanto atteso e quanto effettivamente sperimentato

nella vita lavorativa definisce sinteticamente la problematica del *mismatching* che rimanda alla percezione della mancata adeguatezza tra le caratteristiche e le preferenze degli individui, i loro interessi, bisogni e capacità, da un lato, con le caratteristiche, fisiche, retributive e di contenuto, delle posizioni lavorative che occupano. Questo tipo di disallineamento richiede, secondo studi recenti (McGuinness, 2006; Curtarelli e Gualtieri, 2011), opportuni interventi di *policy*, dal momento che si tratta di questioni di tipo “pubblico” che investono la sfera familiare, aziendale e sociale, e non unicamente quella del singolo individuo.

Oltre allo *skill mismatch*, relativo al bagaglio di competenze e abilità degli individui, e all'*educational mismatch*, che riflette lo scollamento tra il livello di istruzione dell'individuo e quello richiesto per la sua posizione lavorativa, le tassonomie utilizzate in letteratura sono numerose (Centra *et.al*, 2011),.

Una discriminazione è quella tra *mismatch verticale* e *mismatch orizzontale*. Il *mismatch verticale* ha luogo quando un individuo possiede un livello di istruzione superiore a quello richiesto dal lavoro che svolge (*over-education*) oppure quando l'individuo possiede un livello di istruzione inferiore a quello richiesto dal lavoro che svolge (*under-education*). Allo stesso modo, se si considera il *background* di competenze degli individui, anziché il loro livello di istruzione, si parla rispettivamente di *over-skilling* e di *under-skilling*. Si ha *mismatch orizzontale* quando i livelli di istruzione e/o di competenze degli individui, pur coincidendo con quelli richiesti dal lavoro che svolgono, risultano essere comunque “inappropriati” concretamente con il tipo di lavoro svolto.

Kalleberg (2007) si riferisce, inoltre, al “geographical” (o “spatial”) *mismatch*, che attiene alla *distanza* tra lavoratori e posizioni lavorative, distanza legata a processi, ad esempio, di deindustrializzazione, ristrutturazione e terziarizzazione. Di disallineamento temporale (“temporal” *mismatch*) si parla sia rispetto ad orari di lavoro troppo lunghi (o troppo intensi: troppo lavoro concentrato nell'orario) che per il part-time involontario; mentre nella categoria dei “work-family mismatches” rientrano le note problematiche legate alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e alla ineguale distribuzione dei carichi di cura familiare tra i generi.

Il tema viene oggi analizzato anche alla luce del più ampio dibattito sulla misura del capitale umano³¹ e del suo rendimento economico (Cammelli, 2013; Visco, 2014; Folloni e Vittadini, 2009). Da un lato, il *mismatching* comporta una non ottimale allocazione del capitale umano; dall'altro è all'origine di frustrazioni legate alla retribuzione, se inferiore alle aspettative, con conseguenze negative sulla soddisfazione e sulla produttività del singolo, comportando una perdita complessiva di efficienza per l'intero sistema economico (Ricci, 2011).

È ampia in letteratura l'evidenza di una relazione inversa tra livello di istruzione e soddisfazione per gli aspetti legati alla vita lavorativa (tra gli altri: Clark, 1997; Sloane e Williams, 1996; Ferrante, 2009). Pertanto, occorre cercare di comprendere quali siano le ragioni che spingono gli individui ad investire così tanto in *education* se all'aumentare della formazione la loro soddisfazione non sembra crescere invariabilmente. Secondo alcune analisi, l'aspetto maggiormente rilevante sarebbe quello legato alla corrispondenza degli aspetti retributivi con l'investimento fatto in *education* (Black e Smith, 2004 e 2006). Tuttavia, a dispetto dell'abbondanza di ricerche (in special modo negli Stati Uniti) finalizzate a valutare l'impatto della scelta universitaria sui redditi da lavoro, ben poco si conosce dell'effetto dell'istruzione universitaria sugli aspetti *non pecuniari* della vita degli individui.

Per taluni, il concetto di *matching* sarebbe legato alla "sintomatologia" della soddisfazione lavorativa, connesso perciò al lavoro di qualità e al benessere, tanto organizzativo che dell'individuo (Tsang e Levin, 1985; Battu *et al.*, 1997; Allen e Van der Velden, 2001; Johnson e Johnson, 2002; Cabral Vieira, 2005).

È pur vero che, globalmente, le analisi sui rendimenti individuali dell'istruzione, condotte a livello nazionale e sovranazionale, indicano che a livelli di istruzione più elevati corrispondono maggiori redditi, minore rischio di disoccupazione e carriere più rapide. La correlazione positiva tra livello di istruzione e reddito è, infatti, una caratteristica strutturale comune a tutti i paesi avanzati. Negli ultimi anni, tuttavia, ed in special modo in Italia, si è assistito ad un'inversione di tendenza: l'investimento in istruzione si è rivelato meno remunerativo rispetto al

31 Con riferimento alle note teorie sul capitale umano, sviluppate a partire da Becker (1964 e 1976), Mincer (1974) e Schultz (1988), le scelte relative a istruzione e formazione dell'individuo vengono lette spesso nella chiave della *cost/benefit analysis*: l'investimento dovrebbe almeno compensare il costo sostenuto.

passato. Di conseguenza al crescere dell'offerta di lavoro *high-skilled* si assiste sempre più ad una riduzione delle differenze tra le retribuzioni associate ai diversi titoli di studio e la remunerazione del lavoro qualificato, disincentivando così l'investimento in istruzione. In Italia, dunque, il sistema produttivo sembrerebbe non essere più in grado di remunerare in modo adeguato l'investimento in capitale umano degli individui. A tal proposito, si fa notare (Centra e Tronti, 2011) come il mancato ritorno dell'investimento in capitale umano, per un segmento cospicuo della popolazione, rappresenti una distorsione strutturale in termini di costo, che penalizza l'intera collettività che comunque partecipa alle spese di formazione.

Il problema, in Europa, è al centro del dibattito sulla competitività: la già richiamata "Strategia Europa 2020" ribadisce, difatti, che la conoscenza e l'innovazione sono alla base della crescita dell'Unione Europea. Per attuare una "crescita intelligente" è necessario "migliorare la qualità dell'istruzione, potenziare la ricerca (...), promuovere l'innovazione e il trasferimento delle conoscenze (...), creare posti di lavoro di qualità e contribuire ad affrontare le sfide proprie della società europea e mondiale" (Commissione Europea, 2010, p.11).

Il nostro Paese, tuttavia, parrebbe ancora lontano dagli obiettivi della strategia europea, in quanto caratterizzato da profonde carenze a livello strutturale che non consentono un più efficace impiego delle conoscenze e delle abilità nel processo produttivo e una migliore occupabilità (Visco, 2014; Ciriaci e Muscio, 2011), anche in ragione della scarsità degli investimenti privati e pubblici in ricerca e sviluppo.

In Italia, l'*over-education* riveste particolare rilevanza a causa della sua notevole diffusione, rispetto alla maggior parte dei paesi ad economia avanzata, con le sue ripercussioni negative sulla qualità del lavoro, sulla soddisfazione del lavoratore, sulla sua produttività e capacità di generare ricchezza (Curtarelli e Gualtieri, 2010). Il fenomeno riguarda sia diplomati che laureati e analisi empiriche aggiornate (BES, 2014) dimostrano che, negli ultimi anni, si toccano picchi inusuali di occupati in possesso di titolo di studio più elevato di quanto necessario.

Nel nostro Paese, i lavoratori laureati che svolgono un lavoro per cui basterebbe il diploma e quelli in possesso di diploma che, analogamente, eseguono mansioni che non lo richiederebbero crescono dal 15% nel 2004 a oltre il 21% del

2010. Nel triennio 2010-2013 si assiste ad un aumento di un ulteriore punto, arrivando fino a poco più del 22%.

L'*over-education* viene talvolta letta come conseguenza di un processo decisionale: il lavoratore può decidere volontariamente di accettare un lavoro meno qualificato in alternativa alla disoccupazione; oppure, dal lato della domanda, l'impresa può trovarsi in condizioni di difficoltà nel reperire figure professionali adatte e, quindi, sopperire con figure non del tutto adeguate.

Le attuali criticità italiane derivano dalla compresenza di condizioni che da sempre caratterizzano il nostro Paese e la sua economia: oltre al sistema produttivo poco incline all'investimento in innovazione, il sistema educativo viene da molti considerato ancora troppo basato sulla formazione teorica e generalista; il sistema bancario e creditizio è reputato poco propenso al finanziamento di progetti innovativi; infine, il sistema di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro è poco efficiente e utilizza come principale canale i *network sociali*³².

Di conseguenza, le asimmetrie informative insite e preponderanti nel contesto italiano fanno sì che le decisioni "errate" rispetto alla scelta del percorso di studi siano alla base dei "maggiori rimpianti" dei lavoratori nella valutazione retrospettiva delle proprie condizioni (Cammelli e Gasperoni, 2008; Ferrante, 2009).

Tenendo nel debito conto l'effetto congiunto delle aspirazioni e del confronto con i pari (la percezione di deprivazione relativa, soprattutto in termini di reddito), alcuni modelli di analisi (Mael e Ashforth, 1992; Vila *et al.*, 2007; Gasperoni, 2010) concordano. Diversi studi confermano, a livello internazionale, che l'effetto comparativo sulla soddisfazione è decisivo, evidenziando inoltre che gli individui con elevato livello di istruzione e che tendono ad avere obiettivi di vita slegati dal reddito tendono ad essere più soddisfatti di quelli che puntano ad una professione "di prestigio" (Green *et al.*, 2002; Bernardi, 2003; García-Espejo e Ibáñez, 2006; Green e Zhu, 2008).

32 A conferma di ciò, alcuni risultati empirici: l'elevato numero di individui, oltre il 40% del totale degli occupati che si è impiegato per mezzo delle reti informali, contro il 2.6% che ha trovato lavoro rivolgendosi ai centri pubblici per l'impiego (Isfol, 2012; Curtarelli e Gualtieri, 2010).

Altre analisi, tra le quali quella di respiro europeo denominata Cheers³³ (Schomburg e Teichler, 2006; Rostan, 2006), mostrano come l'ambito disciplinare degli studi sia determinante per la soddisfazione lavorativa. Importanti differenze si evidenziano rispetto al genere (sussiste, difatti, la classica prevalenza maschile nella scelta dei percorsi tecnico-scientifici), al settore di attività e al contesto familiare di provenienza. La segmentazione legata alla scelta del "campo di studi" è quella che ha rivelato il maggiore impatto, sia rispetto al migliore *matching* che per quanto attiene alla *life satisfaction* in generale e alla soddisfazione lavorativa in particolare (Vila *et al.*, 2007; Green e Zhu, 2008).

In molti paesi occidentali emergono risultati comparabili che non sembrano essere particolarmente influenzati dalla fase recessiva iniziata nel 2007 (Switek, 2013).

Alcuni studi indicano che, tenendo in considerazione innanzitutto il primo impiego, gli individui con una formazione terziaria che entrano nel mercato del lavoro in un contesto di crisi conclamata sono più soddisfatti del *matching* e delle proprie condizioni occupazionali generali di coloro che hanno incontrato condizioni economiche migliori. Tali circostanze, come evidenziato da una ricerca svolta recentemente relativa a laureati di alcune università statunitensi (Bianchi, 2013), sarebbero tali da influenzare positivamente i livelli di soddisfazione nel corso dell'intera vita lavorativa³⁴.

33 Il progetto europeo CHEERS – acronimo di *Careers after Higher Education: a European Research Study* – realizzato tra il 1997 e il 2001, ha analizzato le traiettorie di studio e di carriera di oltre 36.000 giovani laureati a 4 anni dal conseguimento del titolo, in nove paesi allora membri dell'Unione Europea (Italia, Spagna, Francia, Austria, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito, Finlandia, e Svezia) oltre a Norvegia Repubblica Ceca e Giappone, approfondendo anche l'autovalutazione retrospettiva rispetto all'istruzione. Nel nostro Paese sono stati intervistati oltre 3.000 individui.

34 L'autrice si riferisce esplicitamente alla duratura impronta "affettiva" lasciata dalla prima esperienza lavorativa che segna la transizione reale verso l'età adulta, in un momento di grave recessione: "(...) people who entered the workforce when the economy was faltering and jobs were hard to find were happier with their current work than those who first searched for jobs during more prosperous times. Even when recession-era graduates earned less money, they still reported greater satisfaction with their jobs both early and later in their careers. (...) People who graduated in worse economic times were less likely to fixate on ways they might have done better and more likely to feel grateful for the jobs they held" (Bianchi, 2013, p. 613).

Conclusioni non molto diverse per il nostro Paese derivano dall'Indagine³⁵ Istat sull'inserimento professionale dei laureati, diretta a rilevare la condizione occupazionale a circa quattro anni dal titolo, anche attraverso letture che enfatizzano il ruolo della mobilità territoriale, esterna ed interna (Iammarino e Marinelli, 2011).

Risultanze approfondite, ma non dissimili nelle linee generali, provengono dall'analisi dei dati AlmaLaurea che presentiamo nei capitoli che seguono.

35 Nell'indagine, una delle rilevazioni campionarie Istat sulla transizione tra istruzione e mercato del lavoro (che comprende anche quelle sull'inserimento professionale dei dottori di ricerca e sui percorsi di studio e di lavoro dei diplomati), sono state rilevate, oltre alla condizione occupazionale e alle caratteristiche del lavoro svolto, informazioni sul curriculum degli studi, sulla ricerca di lavoro e sulla famiglia (sia quella d'origine che l'eventuale nuova famiglia).

Capitolo 3

Uno studio della soddisfazione dei laureati italiani attraverso le Indagini AlmaLaurea

3.1 Laurearsi in tempi di crisi e di *flexicurity*

La *job satisfaction* è una componente non osservabile e, come abbiamo già sostenuto, molto sfaccettata. In letteratura, molteplici proposte sono emerse per delinearne gli aspetti che concorrono a plasmare quel concetto composito e difficile da afferrare in un'unica dimensione che è, appunto, la *soddisfazione globale* per il lavoro che si svolge. Obiettivo di questa ricerca è quello di verificare se ed in che misura la *job satisfaction* espressa dai laureati italiani che lavorano, intervistati 5 anni dopo il conseguimento del titolo, sia cambiata a seguito della modifica degli ordinamenti didattici che dal ciclo unico di studi universitari (pre riforma) si è modificato nel ciclo 3+2 (post riforma).

Come è tipico dell'investigazione scientifica, i raffronti che si effettuano su base empirica hanno senso se si ipotizza che la comparazione viene effettuata *ceteris paribus*, cioè supponendo che tutte le altre variabili - che pure esistono e che verosimilmente interagiscono con quelle poste a confronto - non siano determinanti ai fini dei risultati che si stanno discutendo. Nella fattispecie che stiamo esaminando, ovverosia il confronto tra le risposte espresse dai laureati del 2005 (intervistati nel 2010) con quelle fornite dai laureati del 2007 (intervistati nel 2012), tale aspirazione intercetta circostanze quantomeno "problematiche". Tenuto conto che la pesante crisi economica mondiale viene collocata a partire dal 2008 sino ai nostri giorni, le Indagini pongono a confronto popolazioni di laureati che si sono affacciati al mondo del lavoro prima della crisi (in entrambe le edizioni/*waves*) ma che lavorano, sia nel 2010 che nel 2012, in un contesto di crisi ormai conclamata, senza accenni di miglioramento nel periodo (Censis, 2012; Cnel, 2012). Da questo punto di vista, potrebbe apparire che le situazioni siano pressoché equivalenti; benché, a nostro avviso, non lo siano, si tratta

di contesti però confrontabili, almeno per quanto attiene agli aspetti relativi alla soddisfazione espressa. Non può, tuttavia, essere sottovalutata la circostanza oggettiva che ha visto i laureati intervistati nel 2012 cimentarsi con un mondo del lavoro e delle professioni gravati da un quadriennio di perdurante crisi economica che – in ispecie sul versante occupazionale – ha colpito l’Italia in modo peculiare.

Come vedremo più avanti, gli esiti dell’implementazione modellistica, così come accadrebbe per qualsivoglia indicatore di soddisfazione lavorativa, vanno interpretati anche alla luce dei fattori esogeni. “Work does not take place in a vacuum” (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2011), si legge non di rado nella letteratura e nella reportistica sul tema. L’espressione figurata fa riferimento agli elementi “esterni” alla soddisfazione professionale di per sé, legati non solo all’impatto della congiuntura economica ma anche al *background* familiare, alle aspettative maturate, alle complesse questioni di genere³⁶ e alla connessa divisione familiare degli impegni di lavoro e cura.

Tratto peculiare della realtà italiana, peraltro costante negli anni, è l’evidente maggiore disallineamento che, anche alla luce dei confronti internazionali (Oecd, 2012a e 2012b), caratterizza la dialettica tra sistema educativo e mercato del lavoro nel nostro Paese. In tutte le nazioni a capitalismo avanzato, come illustrato in precedenza, le relazioni tra scuola/università e mondo del lavoro sono complesse e, in alcuni casi, come nel nostro, di frequente caratterizzate da momenti di “disorientamento” causati dalla scarsa efficacia della rete di inter-connessione.

La discussione ancora molto attuale sulla riforma di scuola e università, assieme a quella sul reale fabbisogno di laureati del Paese, si è allargata più recentemente alla difficile corrispondenza tra i requisiti e le caratteristiche del capitale umano offerto e quello domandato dal mondo produttivo. Il processo di trasmissione

36 Come misurare gli effetti delle determinanti estrinseche, non solo “economiche”, sulla qualità e sulla soddisfazione per il lavoro svolto resta un tema molto dibattuto e l’interrogativo di ricerca è ben lungi dal risolversi. Sul tema, un manuale diffuso a livello europeo per “misurare” questi tratti latenti delle condizioni lavorative è quello di Muñoz de Bustillo *et al.* (2011) che affronta diffusamente anche gli aspetti relativi alla *work-life balance*. “It is important to emphasize that, (...), most work–life balance research is either focused on gender or at least very concerned with it, as in advanced Western societies gender is the social cleavage that most directly affects the level of demands of work and non-working life on individuals, as well as the norms and values around work and family life. It seems quite clear that any job quality indicator must include information on this increasingly important area of research and social concern – especially if the indicator has to be gender mainstreamed. *But what approach fits best?*” (pp.57-58, corsivo nostro).

delle informazioni tra scuola/università e mondo del lavoro dovrebbe essere continuo e bidirezionale (AlmaLaurea, 2013), attraverso canali di collegamento efficaci. Ciò dipende certamente dalle capacità e della scuola e dell'università di favorire la transizione, ma anche dal livello di sviluppo organizzativo e tecnologico delle aziende. Circostanze ottimali in questo ambito non paiono comuni nel nostro Paese, se si eccettuano talune eccezioni virtuose. I tratti caratterizzanti il tessuto imprenditoriale italiano³⁷ - a partire dalla piccola dimensione e dalla ridotta internazionalizzazione, fino alla scarsa *performance* innovativa (Bugamelli *et al.*, 2012) - rendono ancora più difficile un *matching* efficace.

Inoltre, si tenga conto che, per gli aspetti normativi del lavoro, in questi stessi anni, il nostro Paese sta sperimentando gli effetti di interventi di riforma³⁸ molto discussi, e dalla rappresentanza dei lavoratori e dalla parte datoriale nonché dal mondo accademico, sul cui dettaglio non ci soffermiamo per brevità. La pubblicistica sul tema, d'altra parte, è copiosa (tra gli altri: Servidori, 2004; Accornero, 2006; Boccia, 2007) e segue direttrici analitiche disparate, eterogenee e, talvolta, totalmente divergenti, trattandosi di interventi con conseguenze assai rilevanti tanto sul piano socio-politico che sulla sfera personale/familiare dei destinatari. Nondimeno, appare

37 Sull'argomento, illuminante è l'approfondimento di Cammelli (2013, p.24), il quale sostiene che: "L'idea prevalente che l'unico riferimento nella determinazione dell'offerta di formazione debba essere la domanda attuale di competenze espressa dal sistema produttivo deve fare i conti con un sistema imprenditoriale come quello italiano che, principalmente a causa di fattori condizionanti esterni, non costituisce un riferimento virtuoso ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi di una società avanzata."

38 Nel nostro Paese, fino al 1997, era in vigore il cosiddetto divieto di interposizione di manodopera e il sistema giuslavoristico italiano veniva considerato di tipo "rigido". Tale divieto cadde a partire dalle disposizioni contenute nella Legge n.196/1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione", più nota come "Pacchetto Treu", con cui ha avuto inizio il processo di normazione delle cosiddette atipicità, la più rilevante delle quali è costituita dal lavoro temporaneo, con la conseguente accelerazione della deregolamentazione. Nel 2003 viene approvata la Legge n. 30 - la cosiddetta "Riforma Biagi" - contenente la delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro, e il successivo Decreto Legislativo n. 276 che introduce e modifica numerose tipologie di contratto di lavoro (tra cui: la somministrazione - in luogo della fornitura - di lavoro, l'apprendistato, il lavoro ripartito, quello intermittente, il lavoro occasionale e il contratto a progetto). Più recentemente, sono state introdotte procedure di certificazione degli organismi attivi nel mercato e la Borsa nazionale del lavoro, quale luogo di incontro fra domanda e offerta di lavoro, fino alle riforme più recenti ancora in corso di implementazione concreta. Si tenga presente, inoltre che, a seguito dell'approvazione delle modifiche al Titolo V della Costituzione (L. Costituzionale 18 ottobre 2001), le Regioni italiane legiferano in concorrenza in materia di lavoro e formazione: si è passati così, in pochi anni, da un sistema estremamente centralizzato di regolamentazione ad uno fortemente decentrato, quantomeno negli intenti.

evidente come l'attuale scenario abbia disegnato una trasformazione di assetti e garanzie, soprattutto se osservati rispetto al quarantennio precedente, e che il riformato panorama del mercato del lavoro sia indubbiamente ancora in evoluzione. La flessibilità che il mercato globale richiede al lavoratore (nonché alle aziende, in termini di produttività) postula la definizione di rinnovate "condizioni lavorative"³⁹ che influenzano tanto la crescita della società complessivamente che il benessere individuale. Relativamente ai costi umani e sociali della cosiddetta *flessicurezza*, taluni sostengono (tra gli altri: Gallino, 2001 e 2007) che in nessuna occasione sia stata verificata la connessione⁴⁰ tra flessibilità del lavoro e creazione di occupazione.

Sui temi di nostro interesse, che concernono la qualità della vita lavorativa e la soddisfazione dei lavoratori laureati, esprimere un giudizio sulle ricadute di tali interventi riformatori non è cosa agevole. Le trasformazioni nella morfologia del mercato del lavoro (Reyneri, 2003) hanno determinato ricadute così rilevanti, tanto sul piano delle aspettative economiche che della percezione della sicurezza, da non poter essere qui esaustivamente illustrate. Si tratta, a nostro avviso, di una questione originata da scelte di natura profondamente politica, che ha generato una trasformazione sistemica, ancor oggi ben lungi dall'essere risolta, considerata l'asprezza dell'attuale dibattito, parlamentare e non solo.

39 Ci riferiamo, molto sinteticamente, al concetto di *flessicurezza* come definito dalla *European Employment Strategy*, ovvero nella direzione della assicurazione "(...) that EU citizens can enjoy a high level of employment security, i.e. the possibility to easily find a job at every stage of active life and have a good prospect for career development in a quickly changing economic environment. It also aims at helping employees and employers alike to fully reap the opportunities presented by globalisation. It therefore creates a situation in which security and flexibility can reinforce each other". (Commissione Europea, 2007 p. 10; sul dibattito teorico precedente, Wiltshagen e Tros, 2004, tra gli altri).

40 La questione assai dibattuta della misurazione degli occupati resterebbe dunque irrisolta, secondo l'autore, anche con riferimento alle evidenze dei dati disponibili, sia di fonte nazionale che di provenienza e comunitaria e Oecd. In termini di numerosità degli occupati, i recenti processi di riforma non avrebbero condotto ad alcun aumento significativo degli indicatori relativi all'occupazione. Rispetto alle nuove assunzioni, al contrario, parrebbe essere vero tutt'altro, come conseguenza di un indebolimento generale del sistema. Accornero (2010, p. 18) rileva a sua volta come le deroghe ai contratti nazionali e le trattative per singola impresa o stabilimento non facciano che frammentare pericolosamente la rappresentanza dei lavoratori: "(...) è la dura realtà: nessuno può negare che siamo in presenza di un netto indebolimento economico e sociale del lavoro, e del suo mondo. Lo testimoniano la dinamica piatta del salario reale, la perdita di terreno rispetto al caro-vita, il calo della quota-lavoro nella distribuzione del reddito, i colpi di coda del drenaggio fiscale, il divario abissale fra i guadagni degli operai e dei manager, i tempi stessi del lavoro: da un lato gli orari di fatto si allungano vanificando la conquista storica delle 40 ore, dall'altro la pensione viene ritardata poiché crescono le aspettative di vita."

All'attenzione degli stessi soggetti pubblici che dirigono e attuano operativamente le riforme cui ci riferiamo, resta insoluta altresì la complessa questione della misurazione dell'efficacia degli interventi di deregolamentazione del mercato del lavoro, sebbene si siano attivate procedure normative, numerose e articolate, non solo in ambito comunitario ma anche nazionale (tanto a livello di governo centrale che locale).

Pertanto, rispetto ai *pattern* di risposta che si rilevano nelle Indagini AlmaLaurea che approfondiamo, non può escludersi - anzi, va tenuta presente costantemente come circostanza di fondo - che le differenze emerse potrebbero essere imputate anche a fattori ambientali, soprattutto economici, e che quindi le variazioni tra le due coorti analizzate non possono, di per sé, essere ascritte semplicemente alla modifica degli ordinamenti didattici.

Un ulteriore aspetto da considerare, che riguarda le ripercussioni sulle scelte delle famiglie di origine e sul progetto formativo di ciascun intervistato, è che ci troviamo qui a confrontare collettivi di rispondenti che provengono da cicli di studio ormai differenti (e di diversa durata legale). Da una parte, la maggior parte di quanti hanno scelto di iscriversi all'Università nel regime precedente la riforma, lo hanno fatto immaginando un percorso di carriera più definito, possibile e praticabile esclusivamente grazie al conseguimento del titolo finale che aveva costituito "storicamente" un apprezzabile valore aggiunto, in termini di aspettative di guadagno, prestigio, progressione di carriera, e così via. I laureati post riforma, d'altra parte, hanno già conseguito il titolo di "dottore" (nella quasi totalità, con l'eccezione dei laureati dei corsi a ciclo unico) come laureati triennali e hanno poi deciso di proseguire gli studi attraverso un percorso specialistico/magistrale, allo scopo di differenziarsi sempre più da chi possiede il titolo universitario di primo livello, nella prospettiva/aspettativa di ricoprire ruoli professionali considerati comparativamente più elevati. Tali considerazioni implicano che i laureati pre riforma e quelli post riforma siano collettivi disomogenei, essendo i secondi un insieme naturalmente più selezionato.

Con le necessarie cautele, dunque, questo lavoro esamina anzitutto le componenti della *job satisfaction* e i loro effetti sulla soddisfazione globale espressa; quindi, si indaga il ruolo di singole variabili e di covariate connesse per pervenire, infine, ad un

modello onnicomprensivo delle variabili che più immediatamente influenzano la risposta. Lo scopo è quello di affrontare in modo sintetico il confronto tra due “insiemi” di laureati, e quindi discutere di un eventuale “effetto riforma” sulla *job satisfaction*. Allo scopo, vengono illustrati ipotetici profili di risposta attesa, condizionati a prefissati valori delle caratteristiche dei soggetti rispondenti.

3.2 Le Indagini AlmaLaurea sui laureati italiani: continuità, differenze e caratteristiche del collettivo indagato

Questo lavoro di ricerca, con l'intento di costruire un prototipo di studio sulla valutazione della *job satisfaction* che tenga conto anche delle specifiche della condizione sociale, giuridica ed economica del lavoratore, si basa sull'analisi di due distinti *data-set* resi disponibili dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea⁴¹. In particolare, allo scopo di fornire una lettura comparativa dei livelli di soddisfazione espressa dai laureati prima e dopo l'attuazione del cosiddetto Processo di Bologna, in questo lavoro vengono analizzati i risultati di due rilevazioni sulla condizione occupazionale, la XIII e la XV, svolte dal Consorzio nel 2010 e nel 2012, con particolare attenzione al campione degli occupati a 5 anni dal conseguimento del titolo.

Oltre al noto Rapporto⁴² sul Profilo dei Laureati, il Consorzio svolge annualmente la dettagliata Indagine sulla condizione occupazionale dei laureati italiani, intervistati dopo uno, tre e cinque anni dal conseguimento del titolo. Tale “Rapporto annuale” esamina le condizioni formative ed occupazionali dei laureati,

41 Il Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, fondato nel 1994 da 13 Università, coinvolge oggi oltre 70 Atenei italiani. I dati che utilizziamo in questa ricerca sono di esclusiva proprietà del Consorzio che li ha concessi a fini scientifici.

42 Annualmente il Consorzio pubblica, oltre ai Working Papers e a diverse ricerche correlate agli esiti delle politiche educative ed universitarie, il Rapporto sul Profilo dei Laureati Italiani che, attraverso analisi articolate (per Ateneo e Facoltà, oggi per Scuola e/o Dipartimento, e Corso di Laurea), prende in esame l'insieme dei laureati di un anno solare, evidenziandone le caratteristiche e tenendo conto di numerose variabili, tra le quali: l'età alla laurea, la votazione agli esami di profitto, il voto di laurea, la regolarità negli studi e la loro durata degli studi, la provenienza sociale (attraverso il titolo di studio dei genitori ed altre covariate), la valutazione dell'esperienza universitaria, etc. Di norma, il Rapporto viene pubblicato entro il mese di giugno successivo all'anno in esame. Per il 2014, lo studio ha riguardato i circa 230.000 laureati che hanno concluso gli studi nel 2013 in uno dei 64 Atenei aderenti ad AlmaLaurea da almeno un anno.

mirando ad investigare, alla luce delle prospettive del mercato del lavoro, le connessioni fra gli studi universitari svolti e i concreti sbocchi occupazionali. L'Indagine, che si svolge a partire dal 1996⁴³, restituisce un'articolata descrizione relativa alla tipologia di attività lavorativa svolta, agli aspetti retributivi, non trascurando di approfondire, appunto, quanto attiene alla soddisfazione per il lavoro svolto e alla corrispondenza tra conoscenze e competenze acquisite all'università e occupazione.

La rilevazione prevede che il laureato venga contattato attraverso posta elettronica ed invitato a compilare il questionario sul *web*; in un secondo tempo, coloro che non hanno risposto al questionario proposto *on-line* vengono interpellati telefonicamente. Di anno in anno, tale rilevazione, con modalità CATI, viene commissionata ad una società terza, risultata aggiudicataria di una procedura di gara pubblica di rilevanza europea.

Il disegno di ricerca è necessariamente assai complesso, dato l'universo di riferimento e la sua variegata composizione che continua a subire molti cambiamenti nel corso degli anni. Si incontrano ancora, difatti, in ogni ateneo e per ogni sessione di laurea, diverse tipologie di laureati, esito della normativa di riforma dell'offerta di studi universitari nel nostro Paese.

Per l'edizione del 2010⁴⁴, si prende qui in esame il sottoinsieme dei rispondenti laureati nel 2005 con il "vecchio ordinamento" pre Riforma, contattati con tecnica CATI; per il 2012, utilizziamo esclusivamente le risposte fornite dal campione dei laureati di "nuovo ordinamento" (laurea a ciclo unico, laurea specialistica o magistrale), ai quali il questionario è stato somministrato con tecnica CAWI-CATI come sopra specificato⁴⁵. Tali Indagini, pur condividendo il medesimo *framework*, si

43 A partire dal 1996/97, sono state avviate alcune indagini sperimentali sulla condizione occupazionale dei laureati (e diplomati universitari) della sola Università di Bologna, condotte dall'allora Osservatorio Statistico di Ateneo. Oggi, la rilevazione sulla condizione occupazionale è effettuata dal Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea per tutti gli atenei che ne fanno parte, ogni anno e in due distinti periodi (marzo-giugno, luglio-novembre), in modo da poter svolgere le interviste ad una distanza temporale dalla laurea che sia approssimativamente la stessa. Allo stesso modo, il Consorzio svolge altre indagini sulle caratteristiche e sulle condizioni occupazionali intervistando i diplomati dei Corsi di Master (di primo e secondo livello) e i Dottori di Ricerca.

44 Una disamina dettagliata delle risultanze per il 2010 trovasi in Capecchi *et al.* (2012) e in Capecchi e Ghiselli (2014).

45 Per i laureati contattati a 5 anni nel 2012, il tasso di risposta alla rilevazione via *web* raggiunge il 31,5%; arriva al 33,5% per i laureati specialistici, in aumento rispetto agli anni precedenti, mentre

differenziano innanzitutto per la numerosità campionaria, sia rispetto agli intervistati che relativamente agli atenei⁴⁶ di provenienza (il Consorzio, difatti, ha visto crescere rapidamente il numero delle università aderenti in quegli anni). Il collettivo indagato dalle rilevazioni può considerarsi rappresentativo dell'insieme dei laureati italiani, rispetto alla composizione per gruppi disciplinari e per genere, in special modo negli anni più recenti. Lo stesso non può dirsi sul piano della rappresentatività geografica per il periodo di nostro interesse. Nelle edizioni che approfondiamo, i dati vedono sensibilmente sottorappresentati il Nord Ovest e il Sud del Paese: solo dalla fine del 2014, difatti, molti degli atenei lombardi e grandi università del Meridione, come quella di Palermo, hanno aderito al Consorzio. Allo stesso modo, per i periodi di riferimento, non disponiamo dei dati completi per taluni atenei come quelli di Napoli Federico II e Napoli "L'Orientale" (che hanno aderito ad AlmaLaurea nel 2010).

3.2.1 Gli esiti occupazionali a 5 anni dalla laurea e l'efficacia del titolo

Il questionario distingue innanzitutto i "laureati occupati" da quelli "non occupati", secondo la definizione che utilizza l'Istat nell'Indagine sull'Inserimento professionale dei laureati. Si considerano quindi "occupati" tutti i laureati impegnati in attività retribuite, ancorché non coerenti con il titolo conseguito, non in regola oppure a carattere occasionale. L'Indagine non considera occupati, d'altro canto, quei laureati impegnati in attività di formazione, sebbene retribuite. Lo scopo (AlmaLaurea, 2013) è quello di restituire una misura dell'efficacia esterna dei corsi di studio in termini di *employability* e un resoconto della condizione occupazionale dei laureati nel suo complesso, mettendo in luce aspetti relativi alla precarietà del lavoro nonché alle difficoltà nel trovare un'occupazione coerente con gli studi compiuti, alle retribuzioni

diminuisce per i laureati in Scienze della Formazione primaria: (21%) e specialistici a ciclo unico (27%), dati AlmaLaurea 2013, Condizione Occupazionale dei Laureati, XV Indagine 2012.

46 Gli atenei coinvolti complessivamente nella XIII Indagine del 2010 sono 54. La numerosità dei consorziati, tuttavia, è pari a 48 per l'indagine a 3 anni dalla laurea, mentre, per la rilevazione a 5 anni dal titolo, le università coinvolte sono 40. Per la XV indagine del 2012, gli atenei aderenti sono in totale 64, 54 dei quali coinvolti nell'indagine a tre anni dal conseguimento del titolo e 48 in quella a cinque anni.

che appaiono non sempre in linea con gli *standard* né con le aspettative di un lavoratore laureato.

Rispetto alle *performance* occupazionali, nei due collettivi considerati si riscontrano situazioni molto differenziate sia su base territoriale che per genere, oltre che rispetto al settore di attività e per gruppi disciplinari di provenienza.

Per i dati relativi alla coorte del 2005 si fa riferimento ai risultati delle analisi sulla condizione occupazionale e sull'efficacia del titolo di studio pubblicati nel Rapporto AlmaLaurea 2011; per quelli del 2007, al Rapporto relativo al 2012. I Rapporti approfondiscono tali misure rispetto a territorio, genere, gruppi disciplinari, settore pubblico/privato, ramo di attività economica, retribuzione etc., operando confronti longitudinali e *cross-sectional* rispetto alla tipologia di titolo conseguito.

L'analisi della coorte del 2005 mette in luce che, tra i laureati del “vecchio ordinamento”, l'81% si dichiara occupato nel 2010. Nel periodo in esame, la quota di coloro che cercano un impiego è pari all'11%, mentre risulta impegnato in attività di formazione e/o non cerca un impiego il 5% del totale.

Per la coorte dei laureati del 2007, i primi ad essere intervistati a 5 anni dalla laurea, valgono le medesime considerazioni rispetto alle differenze territoriali, di genere e rispetto ai gruppi disciplinari. Per questi laureati occorre distinguere il collettivo tra i laureati a ciclo unico e quelli di secondo livello.

Tra questi ultimi⁴⁷, la quota di occupati a 5 anni è pari all'86%, risultato comparativamente considerevole, se si tiene in considerazione l'asprezza della congiuntura. Il 9% cerca attivamente un impiego mentre il 5% è impegnato in attività di formazione.

La frazione di occupati tra i laureati a ciclo unico raggiunge il 63% a 5 anni, quota indiscutibilmente più contenuta se raffrontata a quella registrata tra gli

47 In aggiunta, per questo gruppo, sono disponibili dati approfonditi per stato civile e presenza di figli nel nucleo familiare, variabile non disponibile per l'edizione del 2010. In particolare, rispetto al genere, si rileva che il differenziale tra celibi/nubili è pari a 4 punti: il tasso di occupazione è pari all'86% tra gli uomini non sposati, mentre resta all'82% per le donne nubili; tra i conviventi, tale misura arriva al 6% (92% per gli uomini e 86% per le donne), mentre il divario tra i coniugati si attesta intorno agli 11 punti percentuali (il 95% per la componente maschile contro l'84% delle colleghe). Se si considera la presenza di prole nel nucleo familiare, la quota dei laureati maschi occupati raggiunge il 96%, con uno scarto di 15 punti percentuali rispetto alle donne.

“specialistici”; il 27% circa dei laureati è impegnata in attività formative, mentre si dichiara in cerca di lavoro il 10% degli intervistati⁴⁸.

Oltre ad una disamina approfondita dello status occupazionale, le Indagini offrono una misura sintetica dell'efficacia del titolo rispetto al lavoro svolto, analizzando i diversi fattori che incidono sull'utilità della laurea, evidenziando il ruolo centrale del percorso di studi compiuto. L'*indice di efficacia della laurea*⁴⁹ compendia due distinti aspetti: l'uno relativo all'impiego delle competenze conseguite grazie agli studi, l'altro alla necessità formale e sostanziale del titolo acquisito ai fini del lavoro effettivamente svolto.

Le differenze per area geografica e per genere appaiono importanti, con un doppio dualismo che divide il Nord, con risultati nettamente migliori, dal Centro-Sud del Paese, assieme ad una condizione femminile costantemente sfavorevole. Per esigenze di sintesi, ci limitiamo a sottolineare, a titolo esemplificativo, come nell'ultima edizione da noi considerata, in media, a cinque anni dal titolo, il 55% dei laureati specialistici affermi che la laurea conseguita è molto efficace o efficace per l'esercizio della propria attività. Tra i laureati a ciclo unico, il 99% dei laureati in medicina, intervistati a cinque anni dalla laurea, dichiara che il titolo è risultato “molto o abbastanza efficace”, mentre solo per l'80% i laureati in architettura (il valore più basso) esprimono il medesimo giudizio.

48 In questo caso, sono i gruppi disciplinari di appartenenza a spiegare gran parte delle risultanze. I medici, difatti, si dichiarano occupati soltanto per il 45%, in ragione del fatto che una ampia fetta dei laureati in medicina e chirurgia risulta ancora in formazione/specializzazione post-laurea, (difatti, oltre il 45% degli intervistati non è alla ricerca di un lavoro). Nel gruppo giuridico, gli occupati sono circa il 76%; gli architetti si dichiarano occupati per l'85%, quasi come gli agronomi (86,%) e i chimico-farmaceutici (86,6). Le differenze fra uomini e donne sono comunque spiccate, con uno scarto di oltre 6 punti percentuali a favore degli uomini (dichiara di lavorare il 67% dei laureati contro il 61% delle colleghe).

49 I 5 livelli di efficacia vanno da “molto efficace”, nel caso dei laureati che svolgono attività in cui la laurea sia richiesta per legge o indispensabile *de facto*, e che impiegano in misura rilevante la preparazione universitaria; “efficace”, in quelle circostanze in cui il titolo non è richiesto per legge ma risulta in ogni caso un utile beneficio e che vedono un utilizzo notevole delle competenze, o invece, nei casi in cui la laurea è sì richiesta dalla legge ma a fronte di un utilizzo ridotto delle competenze; “abbastanza efficace”, “poco efficace” e “per nulla efficace”, rispettivamente, nelle circostanze corrispondenti, relativamente alla necessità formale della laurea e, a scalare, per quanto riguarda l'utilizzo delle competenze acquisite (AlmaLaurea, 2013).

3.3 Le matrici di riferimento e le dimensioni della soddisfazione nelle Indagini AlmaLaurea

Perché fossero utilizzabili ai nostri scopi è stato necessario un trattamento preliminare sulle basi di dati per ridurre disomogeneità e ricondurre le informazioni ad un sottoinsieme più agevolmente finalizzato al lavoro di ricerca condotto. Le variabili su cui si focalizza lo studio sono il risultato di scelte specifiche di questa ricerca, determinate tuttavia, in parte, dalla non sovrapponibilità del questionario elaborato per le due Indagini poste a confronto. È emerso, ad esempio, che la composizione del nucleo familiare del rispondente rappresenta una variabile importante rispetto all'espressione della soddisfazione, segnatamente nella misura in cui la struttura familiare (o la sua assenza) contribuisce ad aumentare (o a ridurre) il benessere individuale e relazionale, con ricadute consistenti sulla tendenza a sentirsi più o meno soddisfatti “anche” nella sfera lavorativa. Purtroppo, tale informazione non è disponibile per la prima delle due edizioni dell'Indagine considerate, per cui si è dovuto necessariamente rinunciare ad essa. Analoga considerazione vale per lo stato civile dell'intervistato, covariata chiaramente di notevole rilevanza, in linea generale ed ancor più in uno studio che mira a valutare la *job satisfaction*, da noi intesa come componente fondamentale del *well-being* individuale.

Le codifiche delle modalità di risposta sono rimaste tendenzialmente invariate nelle due Indagini, perciò solo in taluni casi si è resa necessaria una rimodulazione delle categorie di risposta per rendere una medesima variabile comparabile nei due *data-set*. In linea di massima (tranne che per poche covariate di tipo continuo), i dati originari non sono stati sottoposti ad altre trasformazioni.

Naturalmente, ci siamo trovati dinanzi alla problematica, per alcune variabili, di dover trattare i *missing values*. Non ci siamo avvalsi di alcuna tecnica di “imputazione di dati mancanti” perché tutte avrebbero (esplicitamente o implicitamente) richiesto delle assunzioni che avrebbero condizionato gli esiti delle analisi, in special modo nei casi in cui la numerosità delle mancate informazioni si fosse rivelata significativa.

Le informazioni a disposizione si riferiscono agli occupati che si sono laureati nei mesi di maggio-agosto 2005 (intervistati nel 2010) e nell'intero anno solare 2007 (intervistati nel 2012) ovvero, rispettivamente, in 40 e 47 atenei, rappresentando pressoché i due terzi dell'insieme dei laureati italiani nel periodo considerato. Le

matrici di dati su cui si è lavorato, dopo un accurato *screening* preliminare, constano di 17.387 soggetti e 55 variabili per i laureati pre riforma e di 25.523 soggetti e 116 variabili per i laureati post riforma. Si è quindi reso uniforme il campo di variazione di alcune variabili si è deciso di lavorare esclusivamente sulle 36 variabili perfettamente corrispondenti e presenti in entrambe le edizioni. Pertanto, i dati di riferimento dei risultati che presentiamo nel seguito hanno dimensioni [17.387, 36] e [25.523, 36] per i laureati pre e post riforma, rispettivamente.

Agli intervistati è stato chiesto di esprimere la propria percezione soggettiva attraverso una valutazione globale, declinata nelle sue componenti specifiche, in termini di soddisfazione rispetto all'attività lavorativa svolta.

La ricerca conduce ad analisi e rappresentazioni della percezione della *job satisfaction* su una scala ordinale da 1 a 10, tramite un quesito relativo alla valutazione sintetica del livello di soddisfazione globale percepito e 14 componenti o *items* specifici: Stabilità e sicurezza del lavoro; Coerenza con gli studi fatti; Acquisizione di professionalità; Prestigio; Corrispondenza agli interessi culturali; Utilità sociale del lavoro svolto; Indipendenza o autonomia del lavoro; Coinvolgimento nei processi decisionali; Flessibilità dell'orario e dei temi di lavoro; Tempo libero; Luogo di lavoro; Rapporti con i colleghi sul luogo di lavoro; Prospettive future di guadagno; Prospettive future di carriera.

La scala originaria è poi stata modificata opportunamente per le successive elaborazioni modellistiche (riducendo a 9 le modalità), al fine di minimizzare, nel contesto specifico, lo *scale usage heterogeneity* (Rossi *et al.*, 2005), ovvero il problema legato al comportamento di ciascun intervistato che (in modo conscio o inconscio) adotta una "propria" scala personale, secondo la quale talune modalità vengono escluse dalle possibilità di risposta. È nota in letteratura l'ampia eterogeneità nell'utilizzo delle scale da parte dei rispondenti e tra i *pattern* più comuni si registra l'utilizzo solo "parziale" della scala proposta, prediligendo, ad esempio, l'estremo superiore oppure i soli valori centrali. Tali differenze possono determinare distorsioni nelle analisi di correlazione e nella stima dei modelli di regressione

3.4 Analisi esplorative: esiti delle rilevazioni 2010 e 2012

Dalle analisi esplorative è emerso come la soddisfazione globale espressa sia piuttosto elevata, per entrambe le edizioni dell'Indagine, in coerenza con la letteratura internazionale in materia: il solo fatto di avere comunque un'occupazione, in special modo “in tempo di crisi” e in un contesto di sofferenza generalizzata, potrebbe spiegare livelli di soddisfazione comunque più elevati di quanto ci si aspetterebbe, come abbiamo evidenziato (Gallie, 2013, tra gli altri).

La Tabella 1 elenca tali componenti nei due periodi di riferimento e mostra il livello medio per ciascuna di esse (misurata su una scala di Likert da 1 = “per niente soddisfatto” a 10 = “estremamente soddisfatto”).

Tabella 1. Media della soddisfazione espressa

<i>Items</i>	2010	2012	2010	2012	2012-2010
	<i>Missing</i>	<i>Missing</i>	<i>Media</i>	<i>Media</i>	<i>Differ.</i>
<i>Job satisfaction</i> globale	5	116	7.569	7.592	0.023
1. Sicurezza del posto di lavoro	5	26	6.737	6.676	-0.061
2. Coerenza con gli studi	3	24	6.922	7.247	0.326
3. Acquisizione di professionalità	14	35	7.663	7.721	0.058
4. Prestigio	20	37	7.101	7.005	-0.095
5. Corrispondenza con interessi culturali	4	34	7.271	7.347	0.076
6. Utilità sociale	37	46	7.368	7.316	-0.051
7. Indipendenza o autonomia nel lavoro	12	76	7.829	7.738	-0.091
8. Coinvolgimento nei processi decisionali	15	86	7.545	7.444	-0.101
9. Flessibilità nei tempi di lavoro	14	53	7.059	6.973	-0.086
10. Disponibilità di tempo libero	10	41	6.190	6.075	-0.114
11. Ambiente di lavoro	63	123	7.462	7.299	-0.164
12. Rapporti con colleghi di lavoro	581	499	8.025	7.918	-0.107
13. Aspettative di futuri guadagni	117	139	6.526	6.208	-0.317
14. Prospettive di carriera	139	136	6.566	6.274	-0.292

L'indicazione dei dati mancanti viene riportata per evidenziare come, per alcune dimensioni, il rispondente abbia scelto di non rispondere. Potremmo ipotizzare diverse ragioni per spiegare tale comportamento, ma la più semplice e plausibile ci pare essere la “stanchezza” nella compilazione di un questionario lungo e molto

articolato. Per un aspetto in particolare in cui si declina la soddisfazione, ovvero quello relativo alle relazioni con i colleghi, taluni intervistati non potevano fornire una risposta in quanto, trovandosi nella condizione di “lavoratori autonomi”, non erano in condizione di valutare le relazioni sul luogo di lavoro rispetto a colleghi diretti.

Benché i livelli medi della soddisfazione espressa dai rispondenti risultino sostanzialmente stabili nel confronto tra un’edizione l’altra (l’incremento positivo tra le due *waves* è del 0.023), emerge che la gran parte delle 14 componenti registra una variazione che diventa piuttosto marcata in termini di “aspettative”, di guadagni come di carriera. Per contro, l’unica variazione positiva di ammontare significativo si registra per il grado di coerenza con gli studi che, dopo la riforma, viene giudicato più soddisfacente (positivi, ma in misura inferiore, anche gli scarti per gli *items* tematicamente affini: la corrispondenza con gli interessi culturali e l’acquisizione di professionalità). Tali risultati possono essere letti come l’effetto, in qualche modo “virtuoso”, della maggior specializzazione dei corsi biennali, rispetto alle lauree del vecchio ordinamento.

Una visualizzazione complessiva di tali risultanze è proposta dalla Figura 1 che presenta la posizione dei livelli medi espressi dalle componenti della *job satisfaction* nelle due Indagini. Per agevolare il confronto, viene evidenziata anche la bisettrice degli assi. Le dimensioni che più evidentemente mostrano uno scarto negativo sono relative sia a condizioni “oggettive” dell’occupazione (Disponibilità di tempo libero, *freetime*, Aspettative di guadagno, *gainexpect*, Prospettive di carriera, *careerprospect*, Sicurezza, *security*, e Flessibilità dei tempi di lavoro, *flexible*) sia agli aspetti relazionali (Utilità sociale, *utility*, Ambiente di lavoro, *workplace*, Indipendenza o autonomia nel lavoro, *autonomy*, Rapporti con colleghi, *co-workers*, Coinvolgimento, *involvement*). Gli *items* più strettamente legati ai “contenuti” degli studi e dell’occupazione registrano, al contrario, uno scarto lievemente positivo (Coerenza con gli studi, *coherence*, Corrispondenza con gli interessi culturali, *culture*, e Acquisizione di professionalità, *acquisition*).

Particolarmente interessante diventa il confronto pre e post riforma quando esaminato rispetto al genere, al fine di verificare se vi sia un differente effetto tra uomini e donne rispetto alle componenti della soddisfazione. Questa analisi consente di verificare se la modifica degli ordinamenti universitari abbia o meno indotto

cambiamenti nella soddisfazione, nel corso degli anni, che sono stati avvertiti con differenti impatti e direzioni nel confronto della percezione tra i generi.

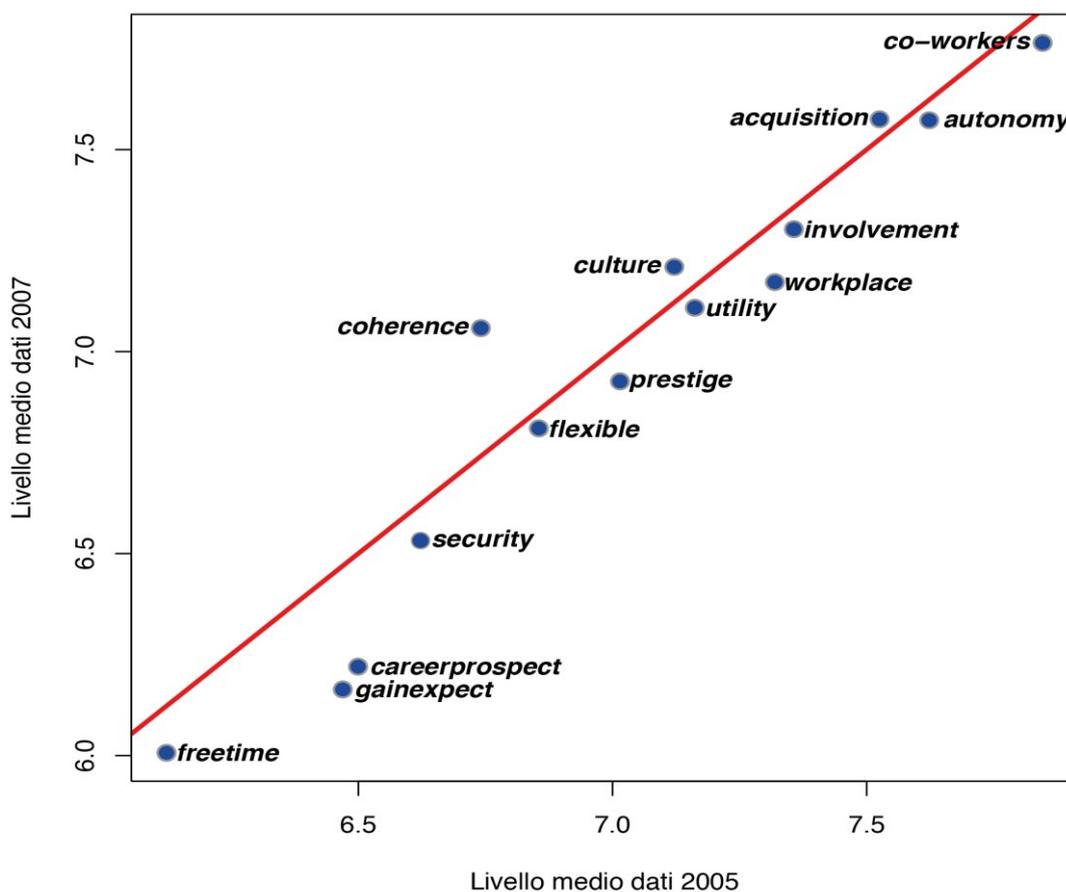


Fig. 1. Confronto tra i livelli medi della soddisfazione espressa per le componenti della job satisfaction

Come si evidenzia nella Tabella 2, lo scarto tra le due Indagini per la soddisfazione globale è positivo per le donne e negativo per gli uomini, seppure con valori minimi.

Le donne si dicono generalmente meno soddisfatte degli uomini, ma in misura contenuta, in ambedue le Indagini, fatta eccezione per le aspettative di guadagni e carriera; nel raffronto tra le rilevazioni, queste differenze permangono e si accentuano, ma leggermente, in special modo rispetto alle dimensioni delle “prospettive”. Il dato, a nostro avviso, non è di agevole interpretazione: alla luce degli indicatori che mostrano una tendenza delle condizioni occupazionali decisamente sfavorevole alla popolazione femminile ed in considerazione altresì dell’inasprirsi della crisi economica nel periodo

considerato, ci si aspetterebbe una maggiore insoddisfazione femminile⁵⁰. Tuttavia, il fatto stesso di essere occupate, in un momento di estrema recessione, fornirebbe una spiegazione, secondo parte della letteratura, secondo un cosiddetto *effetto di selezione*⁵¹ (Gallie, 2009 e 2013; Iammarino e Marinelli, 2011; Green *et al.* 2014).

Tabella 2. Media della soddisfazione espressa rispetto al genere

Items	2010	2010	2012	2012	2012-2010	2012-2010
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Job satisfaction globale	7.617	7.538	7.5931	7.592	-0.024	0.055
1. Sicurezza del posto di lavoro	6.935	6.604	7.0246	6.450	0.090	-0.156
2. Coerenza con gli studi	6.915	6.926	7.2016	7.277	0.286	0.351
3. Acquisizione di professionalità	7.692	7.644	7.7262	7.719	0.034	0.075
4. Prestigio	7.271	6.985	7.1896	6.886	-0.082	-0.100
5. Corrispondenza con interessi culturali	7.226	7.301	7.2747	7.394	0.049	0.092
6. Utilità sociale	7.144	7.518	6.9890	7.529	-0.155	0.010
7. Indipendenza o autonomia nel lavoro	7.955	7.744	7.8158	7.688	-0.140	-0.056
8. Coinvolgimento nei processi decisionali	7.669	7.461	7.5062	7.403	-0.163	-0.057
9. Flessibilità nei tempi di lavoro	7.303	6.895	7.2137	6.818	-0.090	-0.077
10. Disponibilità di tempo libero	5.990	6.324	5.9092	6.183	-0.081	-0.141
11. Ambiente di lavoro	7.441	7.477	7.2631	7.322	-0.178	-0.155
12. Relazioni con colleghi di lavoro	8.021	8.027	7.9488	7.898	-0.073	-0.129
13. Aspettative di futuri guadagni	6.830	6.320	6.5696	5.974	-0.260	-0.346
14. Prospettive di carriera	6.861	6.367	6.6120	6.055	-0.249	-0.312

La maggiore attività femminile e, in particolare, l'aumento della partecipazione delle laureate al mercato del lavoro non paiono condurre, soprattutto nel nostro Paese, ad un concreto processo di riduzione del divario di genere nelle

50 Occorre tuttavia sottolineare come, in linea con gli andamenti complessivi, lo svantaggio delle laureate si avverta con notevoli differenze a seconda delle aree geografiche di residenza (Pruna, 2008). Tale diversità si presenta costantemente e conferma il maggiore svantaggio femminile nel Mezzogiorno, anche all'aumentare degli anni trascorsi dal conseguimento del titolo; lo stesso può dirsi con riferimento agli indicatori di stabilità e di reddito. Alcuni dati mostrano, ad esempio per altre coorti, che tra i laureati pre riforma nel 2006, ad un anno dal conseguimento dal titolo, la quota di laureate occupate residenti nelle aree del Sud del Paese è di circa 12 punti più bassa rispetto a quella delle laureate del Centro-Nord ed inferiore di 15 punti se confrontata a quella degli uomini laureati del Mezzogiorno. Tale scarto raggiunge il 20% rispetto ai laureati maschi del Centro-Nord (Casula e Chiandotto, 2014).

51 “(...) On the other hand labour hoarding in recessions implies lower effort and hours. There could also be a selection effect, with surviving workers more likely to have higher productivity than those laid off, and greater well-being”, si legge in Green *et al.* 2014, p. 8.

opportunità occupazionali (si vedano in proposito: Schizzerotto *et al.*, 1995; Gambardella, 2007). Malgrado ciò, la disparità di genere nella transizione dei laureati al mercato del lavoro non pare tradursi in una minore soddisfazione delle laureate.

Per quale ragione le donne non esprimono livelli di soddisfazione significativamente inferiori rispetto agli uomini, come invece ci si aspetterebbe?

L'interrogativo resta ancora senza una risposta soddisfacente⁵².

L'atteggiamento comparativamente più "positivo" e, in un certo senso, ottimistico delle donne rispetto alla propria occupazione è noto in letteratura. Se, da una parte, si sottolinea che donne e uomini valutano, di frequente, aspetti diversi dello stesso lavoro (Kanter, 1977), si richiamano spesso gli effetti sul benessere delle lavoratrici derivanti dal ruolo di cura familiare e casalinga che fungerebbero da addizionali fonti di soddisfazione.

I gruppi di riferimento per la comparazione sarebbero diversi: le donne paragonano di norma la propria condizione a quella di altre lavoratrici, non a quella degli uomini che svolgono le medesime mansioni; o, ancora, si raffrontano con altre donne che non lavorano fuori casa, sentendosi di conseguenza "meno" relativamente deprivate.

Una lettura classica in chiave psico-sociale (Clark, 1997), difatti, propone la tesi che le donne maturino minori attese rispetto agli uomini per quanto attiene alle soddisfazioni derivanti dall'ambito professionale, facendo riferimento alla maggiore diversificazione degli investimenti emotivi femminili.

Si potrebbe ipotizzare, d'altra parte, che dinamiche consolidate di segregazione, sia nella direzione orizzontale che verticale, possano generare, a nostro avviso, effetti normalizzanti sulla percezione del benessere lavorativo, invece che generare situazioni di conflitto e/o malessere.

52 "Why Aren't Women More Dissatisfied?" è il titolo di un noto articolo di Hodson che sostiene la rilevanza del "gruppo dei pari", oltre che della composizione del nucleo familiare e della tipologia di famiglia di provenienza, nel determinare la maggiore soddisfazione femminile: "Women express slightly greater job dissatisfaction than men if they have children under six years of age. Finally, women are slightly more satisfied if their mothers did not work outside the home (...). If employed women continue to use as comparison groups women who work at home and their fellow incumbents in female-typed occupations, they will, in all likelihood, also continue to voice greater satisfaction with their jobs than men." (Hodson, 1989, p.397).

3.4.1 L'eterogeneità nelle risposte

Relativamente alle modalità di risposta, un aspetto rilevante è connesso alla cosiddetta “eterogeneità”, cioè alla variabilità nelle frequenze (dove l'*eterogeneità massima* implica una distribuzione uniforme tra le 10 modalità di risposta, mentre l'*eterogeneità minima* indica che la distribuzione è tutta accentrata su una sola modalità). Questa tipologia di dispersione può essere misurata mediante vari indicatori statistici tra cui l'*entropia di Shannon* e l'*indice di eterogeneità di Gini*. Per queste analisi, abbiamo prescelto l'*indice di Laakso e Taagepera* nella sua forma normalizzata tra 0 e 1 che è stato introdotto in ambito politologico (per misurare la numerosità effettiva dei partiti nelle competizioni elettorali, 1979) e che rappresenta una trasformazione biunivoca e monotona dell'indice di Gini. Tale indice propone una misura degli stessi aspetti rilevati attraverso l'indice di Gini, con il vantaggio di essere più “selettivo”, in quanto meno concentrato su pochi valori dell'intervallo unitario.

Nello specifico, per la soddisfazione globale, l'indice di eterogeneità così calcolato non muta tra le due *waves* (il suo valore è pari a 0.26679 e 0.26370, rispettivamente). L'indice, invece, assume differenti valori per le 14 distribuzioni dei singoli *items* della *job satisfaction*, perché questo varia, per i dati 2005, tra 0.23 e 0.42 e, per i dati 2007, tra 0.22 e 0.40.

Di maggiore interesse è constatare la relazione fra le eterogeneità ed i livelli medi delle risposte per ciascuna delle 14 distribuzioni, così come è visualizzata nei grafici delle Figure 2a e 2b. Si manifesta evidentemente una relazione lineare inversa - quasi perfetta - tra i due indicatori (minore è il livello medio, maggiore è l'eterogeneità e viceversa), come confermato dalle rette di regressione riportate nei due grafici, le quali indicano non solo la medesima relazione (sostanzialmente) fra le due edizioni, ma anche un adattamento vicino al massimo ($R^2=0.979$ e $R^2=0.981$, rispettivamente, per le due Indagini).

Sul piano interpretativo, pertanto, quando la soddisfazione per una determinata componente si mantiene su valori bassi ciò avviene con elevata eterogeneità: i laureati manifestano cioè una diversità fra loro più elevata e quindi una maggiore incertezza nelle risposte. Viceversa, quando i livelli medi delle preferenze dichiarate sono elevate, l'eterogeneità è bassa, per cui i rispondenti tendono ad assumere

comportamenti corrispondentemente più omogenei nell'espressione delle loro risposte.

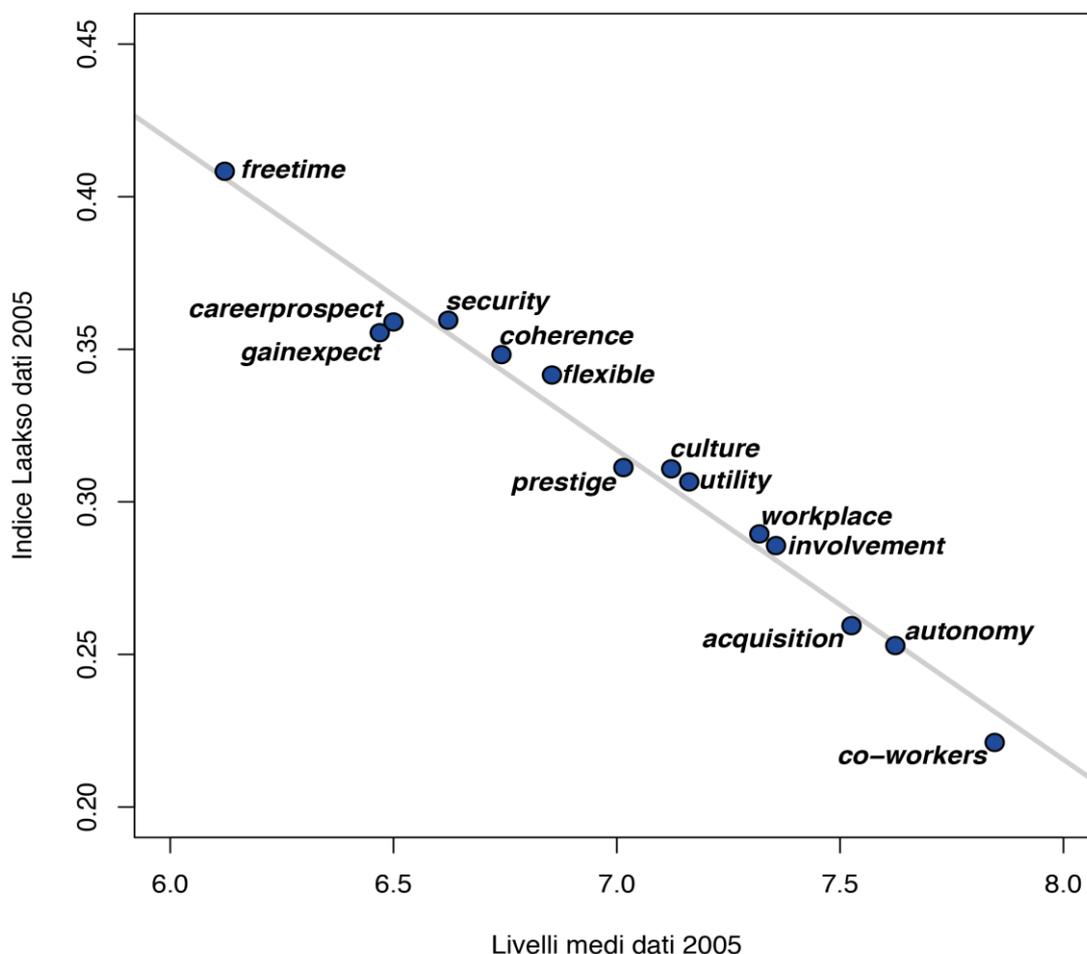


Fig.2.a. Relazione fra eterogeneità e livelli medi delle risposte per le 14 componenti della job satisfaction, laureati anno 2005, pre riforma

Un ulteriore aspetto rilevato nei dati a disposizione riguarda lo *scale usage heterogeneity*, cui abbiamo accennato. Così, pur avendo a disposizione una scala da 1 a 10 (come avviene per questo studio), alcuni rispondenti selezionano di fatto un sottoinsieme di tale intervallo, attribuendo per esempio il valore 4 alla valutazione peggiore ed il valore 8 a quella massima (Capecchi *et al.*, 2012; Capecchi e Piccolo, 2014).

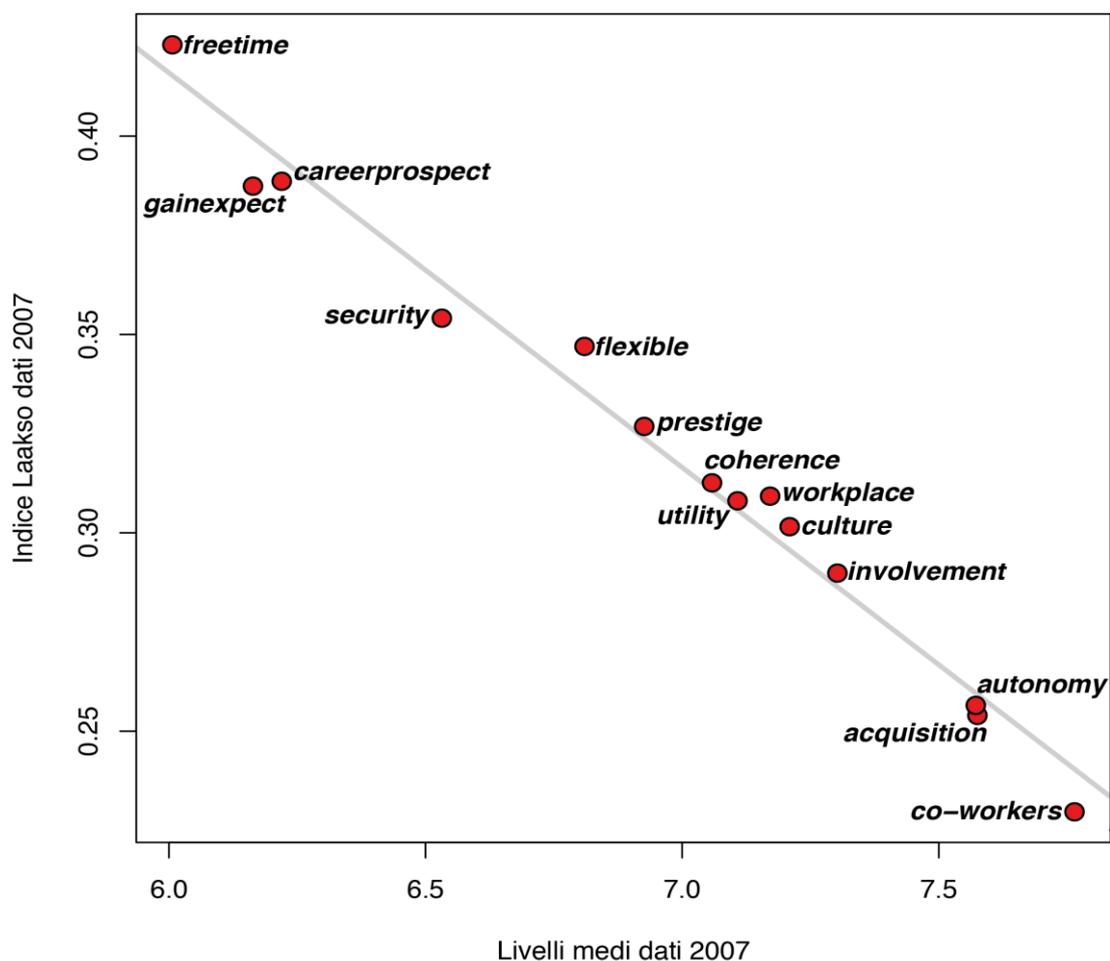


Fig. 2.b. Relazione fra eterogeneità e livelli medi delle risposte per le 14 componenti della job satisfaction, laureati anno2007, post riforma

Questo tipo di comportamento andrebbe tenuto in debito conto nella lettura dei risultati e nelle comparazioni, perché la “trasformazione” individuale della scala di risposta (che non è certo uniforme rispetto alle caratteristiche dell’intervistato) influisce notevolmente sia rispetto al livello medio che alla dispersione, componenti fondamentali delle analisi statistiche. Il problema si attenua quando il comportamento descritto si rileva omogeneamente nella popolazione; al contrario, diventa particolarmente critico nel caso in cui la modifica/riduzione della scala si associa ad uno specifico sottogruppo (definito, a titolo meramente esemplificativo, dal livello di istruzione del rispondente e dei genitori, dal genere, dall’età, e così via).

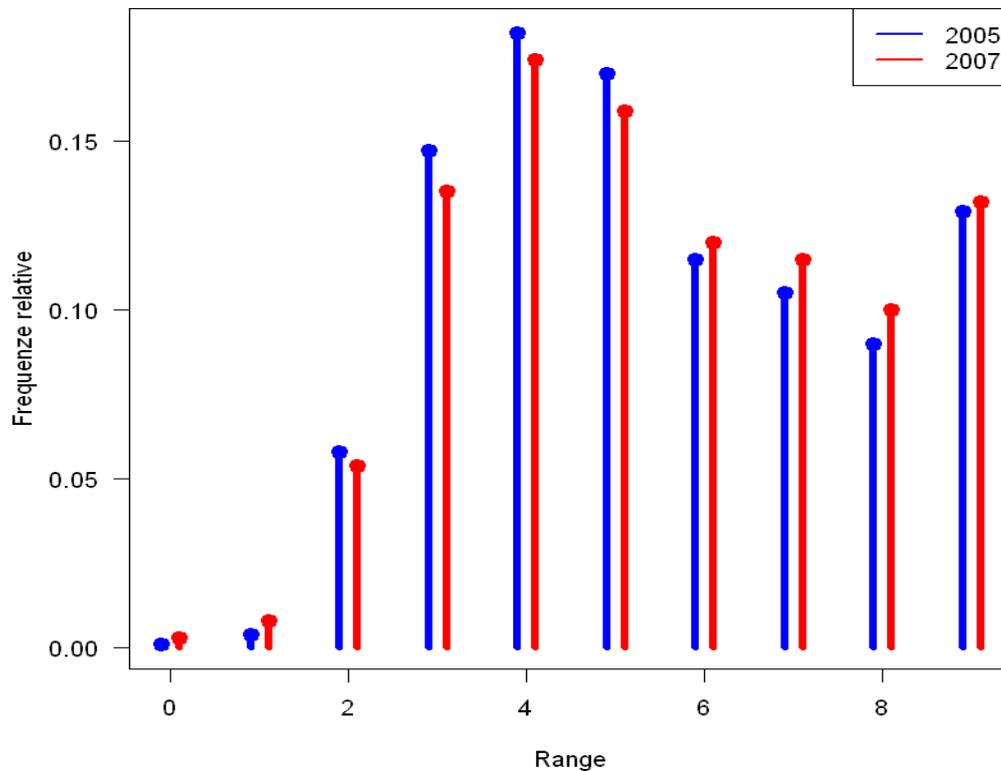


Figura 3. Distribuzione dei ranges delle risposte nelle due waves

Ci limitiamo a sottolineare tale problematica a livello aggregato (utilizzando la scala originale delle risposte, da 1 a 10, e soltanto per quei rispondenti per cui non si segnalano *missing values*), presentando in Figura 3, per ciascuna delle due *waves*, le distribuzioni di frequenza degli intervalli (i cosiddetti *ranges*) utilizzati. Vale a dire che i pochi intervistati per cui si registra un *range* pari a 0 sono quelli che hanno espresso rigorosamente lo stesso valore sulla scala, in risposta ad ognuno dei 15 quesiti sulla soddisfazione; per converso, un *range* uguale a 4 (che rappresenta la moda della distribuzione) si riferisce a coloro che hanno diversificato le risposte con una differenza di 4 modalità tra il minimo ed il massimo valore selezionato. Infine, si osservi che i rispondenti che hanno indicato almeno un 1 ed un 10 presentano un *range* di 9 punti e superano il 10% degli intervistati in ciascuna rilevazione.

Si può dimostrare (per entrambe le edizioni) che il *range* è minimo quando la soddisfazione espressa è massima ed è quindi concentrata su modalità tutte elevate; per converso, con la diminuzione della soddisfazione globale per il proprio lavoro, il

range regolarmente cresce. Mentre nelle analisi descrittive qui presentate la scala utilizzata è quella originale (10 modalità), nelle elaborazioni modellistiche a seguire abbiamo scelto di considerare equivalenti i valori 9 e 10, allo scopo di ridurre l'eterogeneità nelle analisi dei *response patterns*.

3.4.2 Analisi in componenti principali degli *items*

Un contributo rilevante sotto l'aspetto interpretativo delle 14 componenti della *job satisfaction* può derivare dall'analisi dei dati attraverso lo studio delle Componenti Principali (PCA), una tecnica statistica consolidata per variabili continue e che, con qualche approssimazione, può essere estesa anche a variabili ordinali rese discrete quando il numero delle modalità sia sufficientemente elevato, come accade per i *data-set* di cui si dispone.

In particolare, la PCA ci consente di fare emergere variabili latenti, qualora esistano, a partire dalle 14 espressioni di soddisfazione dichiarata dai laureati nelle due *waves* a confronto. Tali componenti esprimono una quota rilevante della variabilità complessiva ed essendo, per definizione, incorrelate possono essere esaminate separatamente e sequenzialmente per ordine di importanza.

Si noti che in questa ricerca si è ritenuto di sviluppare la PCA sui 14 *items* senza tenere conto della *job satisfaction* globale. Si tratta, inoltre, di uno studio condotto su variabili ordinali su una scala già "corretta", estesa da 1 a 9 (e non a 10, dal momento che i rispondenti hanno utilizzato indifferentemente le due modalità più elevate della scala proposta) ed escludendo⁵³ i *missing values*. Pertanto, le analisi sono state sviluppate su 16.547 risposte per il 2010 e su 24.500 risposte per il 2012.

Nella Tabella 3 sono illustrate le quote percentuali della varianza spiegata dalle prime 5 componenti nelle 2 *waves*. In entrambi i casi, la prima componente ha una rilevante capacità esplicativa in termini di varianza complessiva: spiega, difatti, il 37,7% della varianza per il 2010 e raggiunge il 40% per i dati 2012.

Come spesso avviene in questo tipo di analisi, la componente più "compatta" nelle risposte espresse rappresenta una sorta di "soddisfazione media" che si manifesta

⁵³ L'ammontare dei dati mancanti nelle due edizioni è risultato, rispettivamente, pari al 4.83% ed al 5.88% dei dati complessivi.

in tutte le risposte. In altre parole: il rispondente complessivamente soddisfatto esprime la propria convinzione sotto tutti i punti di vista, palesando il proprio grado di elevata soddisfazione per quasi tutti i 14 *items* considerati.

Nella seconda edizione si osserva tuttavia una maggiore dispersione nelle risposte, il che appare coerente con gli esiti dell'implementazione modellistica che sviluppiamo nei prossimi capitoli.

Tabella 3. Percentuali di varianza spiegata dalle prime componenti principali

<i>Waves</i>	<i>Prima</i>	<i>Seconda</i>	<i>Terza</i>	<i>Quarta</i>	<i>Quinta</i>
2010	37.7	10.3	9.6	6.6	6.4
2012	40.0	10.5	9.6	6.2	6.0

La Figura 4 mostra il grafico degli autovalori della matrice di correlazione per le due *waves* e conferma, anche graficamente, come le componenti principali da evidenziare siano al massimo tre, per ambedue le edizioni dell'Indagine

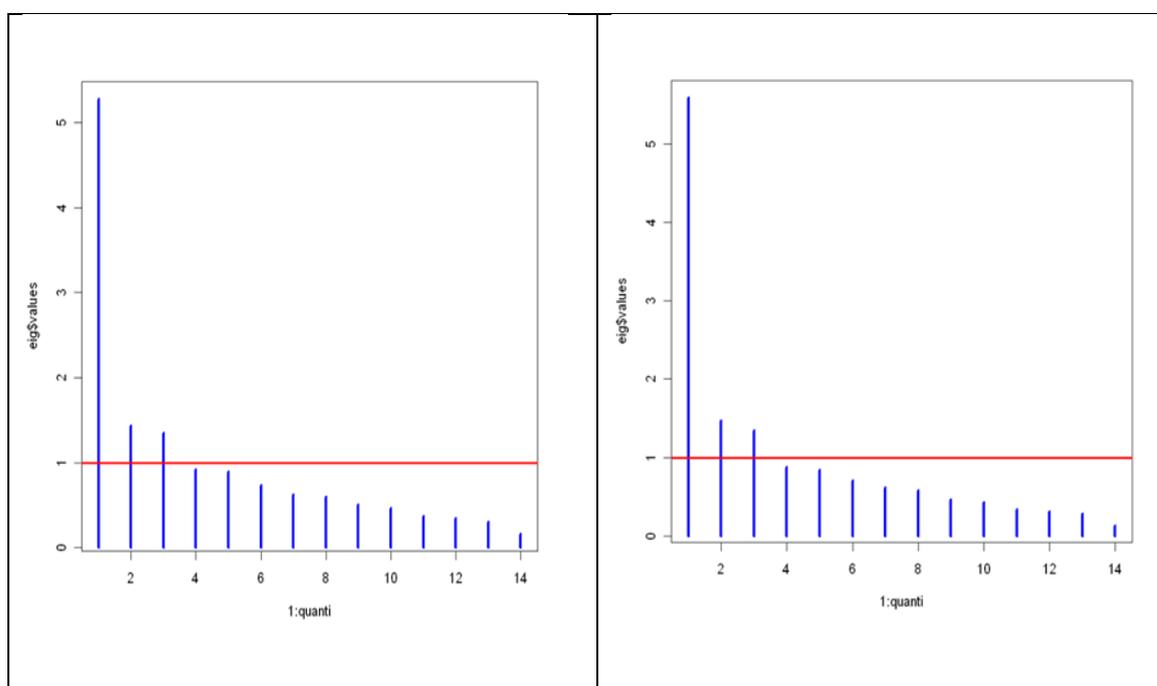


Figura 4. Autovalori della matrice di correlazione corrispondenti alle componenti principali per le due waves: 2010 (a sinistra) e 2012 (a destra)

Emerge qui, per quanto si può ricavare dalla PCA, una sostanziale omogeneità nelle risposte nel confronto tra i due sottogruppi di intervistati, come si rileva dal complesso della comparazione effettuata.

Per l'interpretazione del significato delle diverse componenti, occorre fare riferimento al peso dei cosiddetti *factor loadings*, ovvero agli autovettori associati ai due casi, rispettivamente. Per brevità, tali risultanze sono riassunte nello schema della Tabella 4, che riporta quanto emerge dall'analisi in componenti principali, comparativamente per le due edizioni, limitatamente alle prime tre componenti (dal momento che la quarta e la quinta componente non sono parse di rilevanza tale da approfondirne il significato).

Dal nostro studio emerge con chiarezza come tra le due rilevazioni vi sia una sostanziale stabilità e una notevole continuità, in termini di partizione della soddisfazione tra le prime tre componenti, seppure con leggere sfumature di attribuzione degli *items*; sfumature che possono aiutare a tratteggiare cosa è cambiato nella percezione dei lavoratori, nel periodo intercorso tra una *wave* e l'altra.

Per la prima componente, che abbiamo definito come *Soddisfazione media espressa per tutti gli items*, i risultati appaiono piuttosto simili per le due edizioni, evidenziando un lieve incremento per i dati raccolti nel 2012 (dal 37,7% al 40%). In particolare, si rileva come gli aspetti relativi alla soddisfazione per l'*item* Disponibilità di tempo libero vengano maggiormente percepiti tra i laureati post riforma.

Lo stesso può dirsi nel caso della seconda componente, identificabile come una sorta di *Contrasto tra gli aspetti materiali e quelli immateriali della soddisfazione* sul lavoro, dove l'incremento tra le due edizioni si ferma allo 0,2%. Nella *wave* 2010 appaiono essere, anche se in misura non sostanziale, maggiormente rilevanti gli *items* che potremmo definire "ambientali" ("Ambiente di lavoro" e "Rapporto con i colleghi").

La terza componente, sintetizzabile come *Contrasto tra gli aspetti oggettivi e quelli soggettivi*, mostra invece un andamento del tutto sovrapponibile nel confronto tra le edizioni, per i diversi *items*.

Tabella 4. Interpretazione sintetica delle componenti principali nelle due waves

<i>Componenti principali</i>	<i>Wave 2010</i>	<i>Wave 2012</i>
<i>Prima</i>	<i>Soddisfazione media espressa per tutti gli items, in modo uniforme eccetto che per la Disponibilità di tempo libero</i> <i>(37.7%)</i>	<i>Soddisfazione media espressa per tutti gli items, in modo uniforme, eccetto per la Disponibilità di tempo libero</i> <i>(40.0%)</i>
<i>Seconda</i>	<i>Contrasto tra gli aspetti materiali (Sicurezza del posto, Aspettative di guadagno e di carriera) ed ambientali (Ambiente di lavoro e Rapporto con i colleghi) rispetto a quelli immateriali (Coerenza con gli studi, Interessi culturali, Utilità sociale, Acquisizione di professionalità)</i> <i>(10.3%)</i>	<i>Contrasto tra gli aspetti materiali (Sicurezza del posto, Aspettative di guadagno e di carriera) rispetto a quelli immateriali (Coerenza con gli studi, Acquisizione di professionalità, Interessi culturali, Utilità sociale) del lavoro</i> <i>(10.5%)</i>
<i>Terza</i>	<i>Contrasto tra gli aspetti oggettivi (Sicurezza del posto, Coerenza con gli studi, Acquisizione di professionalità, Prestigio, Aspettative di guadagno e di carriera) e quelli soggettivi del lavoro (Disponibilità di tempo libero, Flessibilità del lavoro, Ambiente di lavoro e Rapporto con i colleghi)</i> <i>(9.6%)</i>	<i>Contrasto tra gli aspetti oggettivi (Coerenza con gli studi, Acquisizione di professionalità, Prestigio, Interessi culturali, Aspettative di carriera) e quelli soggettivi del lavoro (Disponibilità di tempo libero, Flessibilità del lavoro, Ambiente di lavoro, Rapporto con i colleghi, Grado di autonomia)</i> <i>(9.6%)</i>

Capitolo 4

Modelli per la valutazione della *job satisfaction*

4.1 La *job satisfaction* come variabile latente

Lo studio sempre più frequente delle determinanti della percezione del benessere, del gradimento e, più in generale, degli aspetti qualitativi delle dinamiche socio-economiche indagate ha orientato la ricerca verso approcci tesi alla costruzione di modelli per variabili qualitative, in particolare ordinali, il cui scopo è quello di trasformare le modalità in misure di probabilità. L'analisi statistica di tali dati viene condotta mediante strumenti modellistici differenti, a seconda delle finalità dello studio (Agresti, 2013).

Tradizionalmente, anche per l'analisi dei comportamenti in ambito socio-economico, si fa riferimento ai *Generalized Linear Models* (GLM), introdotti da Nelder e Wedderburn (1972), McCullagh (1980) e McCullagh e Nelder (1989). In questa impostazione, i parametri non possono essere direttamente interpretati rispetto al valore assunto dalla variabile risposta.

Anche nell'ambito di nostro interesse, gran parte del lavoro empirico sulle determinanti della *job satisfaction* ha utilizzato semplici varianti della regressione lineare, modelli *ordered probit* (per singolo *item*) e modelli *logit* (si veda, ad esempio, Boes e Winkelmann, 2006). Negli approcci più tradizionali, la componente stocastica modella l'esito della risposta, ma non il giudizio che la sottende; per cui è necessario collegare il processo di giudizio con la scelta finale dell'individuo. Ciò avviene introducendo una classe di variabili continue, definite *latenti*.

Dal punto di vista analitico la nuova variabile latente, indicata con Y^* , è definita su un supporto suddiviso da nuovi parametri (*thresholds*) in m segmenti consecutivi, tale che ad ogni segmento corrisponda una ed una sola delle categorie di risposta della variabile Y .

In questo lavoro, attraverso il ricorso a particolari modelli mistura, ipotizziamo che la struttura probabilistica che sottende la percezione sia assimilabile a quella di variabili latenti continue. Tale percezione esprime, tuttavia, la valutazione attraverso una mistura di variabili casuali discrete, in quanto la “scelta” della modalità della risposta (discreta, appunto) è formalizzata su un supporto discreto finito (Piccolo, 2003). La variabile dipendente di tali modelli, essendo svincolata dalle restrizioni del paradigma GLM, è costruita in modo da tener conto sia del processo di giudizio che di quello di scelta. In particolare, il processo di scelta presuppone due fasi cognitive distinte: la *percezione* e la *valutazione*.

Pertanto, la discretizzazione a cui ci riferiamo si realizza secondo il seguente schema:



Nella prima fase il rispondente fa esperienza dell'*item*; questa fase è condizionata da molteplici fattori, tra cui la storia personale del soggetto, le sue attitudini ed emozioni, le circostanze, e così via. In quanto somma di tanti e molteplici fattori è possibile supporre che si distribuisca come una variabile casuale Normale (o, comunque, unimodale). La seconda fase rappresenta il momento in cui si razionalizza la percezione ovvero il momento in cui prende forma il giudizio rispetto alla scala di valori predisposta.

Specificate le formalizzazioni che sottendono la percezione e la scelta discreta, la valutazione espressa si ottiene dalla combinazione di due componenti intrinseche al soggetto e che presupponiamo ne determinino il processo di risposta.

Questa combinazione si traduce a livello probabilistico in una mistura tra due variabili casuali, senza ricorrere all'implementazione di variabili latenti, coniugando la complessità del meccanismo decisionale e l'interpretabilità del modello.

Una modellistica di questo tipo costituisce un approccio esplicito per i dati ordinali e consente di lavorare con una componente stocastica che si può adattare ai dati reali senza essere vincolata alla famiglia esponenziale. Infine, è possibile osservare direttamente l'effetto dei parametri sulla variabile esplicativa, il che consente una migliore interpretazione della struttura del modello.

L'approccio generale, che prevede l'introduzione di covariate, consente a queste ultime di intervenire sul vettore dei parametri θ_i , caratterizzando direttamente la distribuzione delle risposte R_i e permettendo un migliore *fitting*, data l'assenza di eccessivi vincoli sulla distribuzione.

Il paradigma a cui ci riferiamo esplicita la scelta di una modalità come una ponderazione tra un elemento di preferenza esplicito (*feeling*) ed una ineliminabile incertezza nella decisione (*uncertainty*). Ciascun rispondente, in questa cornice logica, potrebbe tanto mostrare una *propensione* ad esprimere una selezione accurata e meditata (per cui l'elemento di *feeling* è preponderante), quanto definire la propria scelta con un'elevata indecisione, sino a manifestare – nel caso più estremo - una selezione totalmente casuale delle modalità che gli sono offerte.

Il meccanismo descritto è coerente e fedele rispetto a quanto effettivamente si produce raccogliendo interviste nelle situazioni reali, in quanto emula il processo psicologico di scelta tra modalità ordinali. Va aggiunto che motivazioni di natura statistica e computazionale (qui non riportate per brevità) rafforzano queste considerazioni (Piccolo, 2006).

In linea di principio, nel nostro studio si presentano esclusivamente i modelli nei quali le variabili risultano tutte significative e che mostrano funzioni di log-verosimiglianza, stimate nel punto di massimo, ottimali (condizionatamente alle informazioni possedute) e tali da giustificare la loro utilizzazione. Ciò ha richiesto un'impegnativa attività di selezione delle covariate tra numerose alternative, attraverso un procedimento empirico del tipo *forward-backward*.

La logica adottata è quella della scelta analitica operata *ad hoc* che individua il “migliore modello”, ovvero quello più “parsimonioso” per ciascun contesto di riferimento⁵⁴.

Naturalmente, un equilibrio realistico tra complessità del modello e interpretabilità della struttura risultante si rende necessario in relazione agli obiettivi

54 Si tratta di procedure estremamente “tecniche” che, in un processo *stepwise*, conducono alla scelta delle covariate da utilizzare per i parametri di riferimento e che pertanto non verranno qui descritte dettagliatamente ogni volta. La numerosità delle informazioni disponibili è assai ampia per cui, sul piano teorico, si sarebbero potuti costruire modelli statistici di natura differente e di gran lunga più complessi ed articolati di quelli qui esaminati, proposti e discussi ma anche meno facilmente interpretabili e, di conseguenza, meno utili ai nostri fini.

della ricerca. Per esempio, il cosiddetto modello *omnibus* (che sarà discusso al termine del procedimento di stima, pur essendo già sufficientemente esteso), può essere generalizzato da molteplici punti di vista. Infatti, la sua specificazione è dettata da una finalità molto concreta, ovvero quella di utilizzare variabili presenti e significative in ambedue le indagini.

Nel caso in cui si utilizzino dati soggettivi (in particolare nel caso dell'autovalutazione che, come nel nostro caso, registra opinioni, sensazioni, percezioni, giudizi, preferenze, etc.) la variabilità individuale può risultare molto elevata, al punto da essere talvolta uno degli elementi dominanti e pervasivi delle risposte espresse. Non deve quindi sorprendere se, confrontata con quella di indagini epidemiologiche, biologiche, ambientali e finanche economiche, la capacità esplicativa del modello prescelto si mantiene su livelli medio-bassi. Si tratta di una condizione "strutturale", non specificamente connessa alla nostra ricerca e che non inficia certo l'adeguatezza dello strumento. La cosiddetta "bontà" dei modelli non viene, difatti, misurata solo sulla base del loro *fitting* ma anche e soprattutto rispetto alla coerenza logica e alla possibilità di costruire, attraverso le stime ricavate, dei profili utili per le interpretazioni (Tourangeau, 2005).

Quando si dispone di un numero molto elevato di osservazioni, come nel caso in ispecie (una matrice complessiva di oltre 40 mila rispondenti), è necessario distinguere tra *significatività statistica* di una variabile ed *effettiva rilevanza* del risultato. Infatti, proprio a motivo del gran numero di osservazioni campionarie, gli *errori standard* appaiono tendenzialmente assai piccoli e variazioni anche modeste nei parametri di interesse tendono a risultare invariabilmente significative. Tale circostanza non implica che l'effetto risultante sia poi rilevante sul piano dell'interpretazione. In altre parole, se ipotizziamo che una variabile X abbia elevata significatività sulla probabilità di scelta di un'opzione ordinale, in misura da incrementare tale probabilità da 0.125 a 0.126, ebbene una siffatta variazione (ancorché significativa) non è tale da modificare sensibilmente la nostra interpretazione. Appare evidente come nessun individuo muterebbe le proprie attitudini/scelte o valutazioni (nonché il proprio comportamento concreto) sulla base di un incremento di probabilità di un millesimo.

Queste considerazioni impongono di assumere criticamente, e con le necessarie cautele, gli esiti di alcuni modelli stimati che, sebbene soddisfino gli usuali criteri statistici di significatività dei parametri di per sé, impongono un discernimento critico che eviti di assumere automatismi puramente aritmetici come verità indiscutibili (Singer, 1978).

Per una lettura più agevole delle risultanze dell'applicazione inferenziale, si rimanda al Glossario dei Termini Statistici in appendice.

4.2 La specificazione del modello

Sul *data-set* AlmaLaurea è stata implementata una particolare classe di modelli statistici mistura definiti CUB (introdotti da Piccolo, 2003a; D'Elia e Piccolo, 2005a e 2005b; sviluppati da Iannario e Piccolo, 2012), la cui peculiarità è quella di costruire strutture formali per le risposte fornite su scale ordinali, come è tipico della soddisfazione espressa. L'obiettivo di questa struttura è quello di stimare in modo efficiente, e senza ipotesi restrittive sui dati, le componenti latenti che, come anticipato, sono sempre presenti nella esplicitazione delle risposte, e di collegare le preferenze espresse alle caratteristiche del laureato.

Questa classe di modelli introduce la formalizzazione e la quantificazione di una componente soggettiva, accanto alla misurazione della componente oggettiva, presente in tutti i fenomeni reali. L'idea di fondo deriva dal constatare che il meccanismo psicologico che determina la scelta (che, per sua natura, non è osservabile direttamente) è caratterizzato da due momenti distinti: la collocazione *globale* del giudizio, ad esempio, in termini di gradimento, indifferenza, avversione; la determinazione *locale* del giudizio stesso, ovvero una maggior specificazione della scelta, che è il risultato del concorso di molteplici cause non sempre di facile individuazione. Tali modelli nascono dalla consapevolezza che in questo processo vi siano almeno due componenti latenti, l'una individuata dal *feeling*, cioè dal livello di attrazione verso l'*item* considerato, l'altra dipendente dall'incertezza, *uncertainty*, connessa alle modalità della raccolta delle risposte. La struttura formale prescelta emula il processo di generazione dei dati con cui gli individui selezionano una

categoria in una sequenza ordinale, attraverso due componenti che interagiscono nel meccanismo di attribuzione della valutazione con pesi diversi.

4.2.1 La struttura della componente *feeling*

Il *feeling* può considerarsi frutto di un'elaborazione mentale che si forma nell'individuo dopo aver analizzato i diversi fattori che coinvolgono l'oggetto in questione e che possono orientare il soggetto verso una scelta, determinata dall'esperienza personale, dalla conoscenza e dalla comprensione dall'argomento da valutare. Tale componente si distribuisce come una variabile casuale continua che si discretizza al momento in cui il rispondente seleziona la propria preferenza su un numero m prefissato di alternative.

Il processo di giudizio sull'oggetto è intrinsecamente continuo e, poiché dipende da una molteplicità di cause, può essere interpretato come una variabile casuale Normale, grazie al Teorema Limite Centrale (Piccolo, 2010).

Da un punto di vista operativo, l'utilizzo della variabile casuale Binomiale traslata per il *feeling* è giustificato perché tale distribuzione consente valori modali collocati ovunque sul supporto $\{1, 2, \dots, m\}$ sulla base di un singolo parametro (ξ) legato sia alla moda che al valore medio. Esiste altresì una interpretazione di tipo statistico: quando il soggetto compie la propria scelta, tra le m possibili modalità, sta effettuando una comparazione tra il valore scelto e tutti gli altri. Ad esempio, per $m=10$, se la scelta ricade sul valore $X=7$, ciò implica che il soggetto rifiuta $X = 1, 2, 3, \dots, 6$ perché li ritiene troppo "bassi" rispetto alla propria valutazione, e rifiuta $X = 8, 9, 10$ perché li ritiene troppo "alti".

Indicando con $(1 - \xi)$ e ξ le probabilità di rifiutare perché i valori sono troppo bassi e troppo alti, rispettivamente, la probabilità di scegliere 7 è data da $Pr(X = 7) \propto (1 - \xi)^6 \xi^3$. Tenuto conto dei vincoli di somma di tali probabilità e dall'aspetto combinatorio nella selezione, nell'esempio considerato si ottiene:

$$Pr(X = x) = \binom{10 - 1}{x - 1} (1 - \xi)^{x-1} \xi^{10-x}, \quad x = 1, 2, 3, \dots, 10$$

Generalizzando, la componente X legata al *feeling* può essere parametrizzata mediante:

$$Pr(X = x) = \binom{m-1}{x-1} \xi^{m-x} (1-\xi)^{x-1}, \quad x = 1, 2, \dots, m.$$

4.2.2 La struttura della componente *Uncertainty*

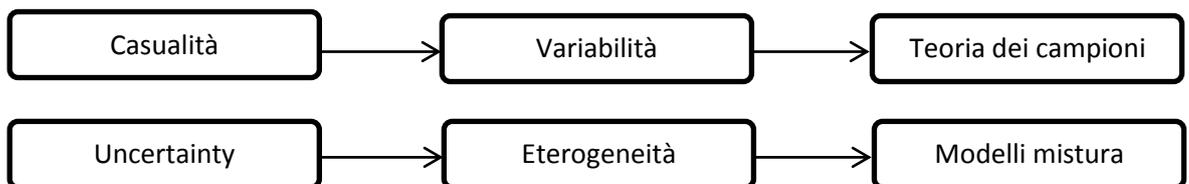
La *Uncertainty* sintetizza il risultato di alcuni aspetti che convergono nel momento della *determinazione locale del giudizio*: conoscenza o meno del fenomeno in esame, interesse verso il fenomeno, tempo impiegato per esprimere la valutazione, coinvolgimento personale e così via.

L'incertezza estrema, che si osserva quando il soggetto manifesta una totale indifferenza verso l'oggetto in questione, si considera distribuita come una variabile casuale Uniforme discreta. Quindi, l'utilizzo della variabile casuale Uniforme per l'*Uncertainty* è giustificato, dal punto di vista pratico, perché la distribuzione Uniforme discreta definita sul supporto $\{1, 2, \dots, m\}$ è il punto di riferimento per ponderare l'effettivo comportamento del soggetto. La sua distribuzione di probabilità è la seguente:

$$p_r^U (U = r) = 1/m, \quad r = 1, 2, 3, \dots, m.$$

La variabile casuale Uniforme discreta è quella che massimizza l'entropia fra tutte le distribuzioni discrete definite su un supporto finito $\{1, 2, \dots, m\}$, per un fissato m , ed è quindi quella minimamente informativa circa il processo di selezione.

È importante sottolineare come la *uncertainty* non sia la casualità (o *randomness*) derivante dal campionamento statistico: si tratta di concetti differenti ed in quanto tali vanno trattati con differenti approcci:



4.2.3 La definizione del modello CUB

La risposta indicata dall'intervistato viene interpretata come la realizzazione della variabile casuale discreta R che possiede la seguente distribuzione di probabilità (Piccolo, 2003):

$$Pr(R = r | \theta) = \pi \binom{m-1}{r-1} \xi^{m-r} (1 - \xi)^{r-1} + (1 - \pi) \frac{1}{m}, \quad r = 1, 2, 3, \dots, m.$$

Lo spazio parametrico di riferimento è il quadrato unitario (aperto a sinistra):

$$\Omega(\pi, \xi) = \{(\pi, \xi) : 0 < \pi \leq 1; 0 \leq \xi \leq 1\}$$

Il parametro π è inversamente legato alla quota di incertezza insita nel giudizio espresso, mentre, a parità di altre circostanze, il parametro ξ cresce in misura inversa con il feeling. Di conseguenza, $(1 - \pi)$ è una misura diretta di incertezza.

L'interpretazione di ξ si modifica secondo gli specifici contesti empirici, dal momento che il parametro si lega alla predominanza di risposte "sfavorevoli" (cioè al di sotto del livello medio). Così, sulla base del problema reale oggetto di indagine, il parametro ξ verrà considerato quale livello di percezione, misura di prossimità, gradimento, livello di soddisfazione o di preoccupazione, soglia del dolore, fiducia, probabilità soggettiva, etc.

Nella nostra indagine, il significato di $1 - \xi$ potrebbe essere interpretato come una misura di adesione alla scelta proposta, in termini di *job satisfaction*.

È stato dimostrato che i modelli CUB sono identificabili (definiti) per ogni $m > 3$ (Iannario, 2010): per $m = 1$ si avrebbe una variabile casuale degenere, per $m = 2$ un modello indeterminato e per $m = 3$ un modello cosiddetto saturo.

Il modello considerato, inoltre, presenta una notevole malleabilità perché, al variare del valore dei due parametri, si adatta a distribuzioni aventi differenti forma e variabilità (Piccolo, 2003a). In particolare, la distribuzione possiede una moda che può variare su tutto il suo supporto.

Il valore medio e la varianza della variabile casuale R sono, rispettivamente:

$$\mathbb{E}(R) = \frac{(m + 1)}{2} + \pi(m - 1) \left(\frac{1}{2} - \xi \right);$$

e

$$Var(R) = (m - 1) \left\{ \pi \xi (1 - \xi) + (1 - \pi) \left[\frac{m+1}{12} + \pi (m - 1) \left(\frac{1}{2} - \xi \right)^2 \right] \right\}.$$

Si otterrà un elevato (basso) valore atteso quando $\xi \rightarrow 0$ ($\xi \rightarrow 1$, rispettivamente) ed analogamente asimmetria positiva (negativa) quando $\xi > \frac{1}{2}$ ($\xi < \frac{1}{2}$, rispettivamente). È agevole dimostrare (Piccolo, 2003a) come il valore atteso e l'asimmetria della distribuzione dipendano dal segno di $\left(\frac{1}{2} - \xi\right)$.

4.2.4 Il modello CUB con covariate

Inserire nel modello le covariate del soggetto, in un'ottica propria dei modelli lineari generalizzati (GLM), vuol dire stimare peso e significatività dei parametri. Mentre nei GLM le covariate sono funzioni lineari di una trasformazione del valore medio della variabile risposta tramite una funzione *link*, nei modelli CUB il legame è definito in modo diretto tramite i singoli parametri e le covariate

Il modello CUB sin qui esaminato si configura come una struttura probabilistica che consente un efficace adattamento alla distribuzione osservata della percezione, relativa al *rating* espresso dai rispondenti, mediante l'uso di due soli parametri, connessi rispettivamente all'incertezza decisionale del soggetto ed alla intensità della sua percezione (D'Elia e Piccolo, 2005b). È allora interessante cercare di valutare se ed in che misura le caratteristiche proprie del rispondente siano state rilevanti nello spiegare un comportamento differenziato, sia in termini di incertezza che di intensità di percezione. La struttura probabilistica sopra esplicitata, difatti, può essere collegata alle caratteristiche del rispondente facendo in modo che la probabilità sia una funzione delle covariate del soggetto; questo avviene esplicitando un legame tra i parametri del modello ed i valori delle variabili che caratterizzano il rispondente (Piccolo, 2006), mediante le quali si rende ragione del differente comportamento delle persone, in termini di scelte e/o di giudizi espressi.

Nei modelli CUB il legame tra covariate del soggetto e parametri del modello è formulato in modo diretto, mediante una funzione deterministica (quella logistica, per lo più). Quindi, sin dalla fase di stima, è immediato interpretare l'effetto della singola covariata sulle componenti di *feeling* ed *uncertainty*. L'utilizzo di funzioni

legame di tipo logistico è legato a due ordini di motivi. Il primo è relativo alla necessità di introdurre una relazione tra i parametri, definiti sull'intervallo unitario, e le covariate del soggetto le quali sono definite sull'intero asse reale; il secondo riguarda l'interpretazione del valore atteso, nel senso che esso (a differenza dei GLM) non è interpretabile separatamente per i due parametri. Pertanto, per ogni $m > 3$, un modello CUB con covariate è definito da:

- una *componente stocastica*:

$$P_r(R_i = r | \mathbf{y}_i; \mathbf{w}_i) = \pi_i \binom{m-1}{r-1} \xi_i^{m-r} (1 - \xi_i)^{r-1} + (1 - \pi_i) \left(\frac{1}{m}\right),$$

$$r = 1, 2, 3, \dots, m; \quad \forall i = 1, 2, 3, \dots, n;$$

- e due *componenti sistematiche*:

$$\begin{cases} \pi_i = \frac{1}{1 + e^{-\mathbf{y}_i \boldsymbol{\beta}}}; \\ \xi_i = \frac{1}{1 + e^{-\mathbf{w}_i \boldsymbol{\gamma}}}; \end{cases}$$

dove \mathbf{y}_i e \mathbf{w}_i sono le covariate relative all' i -esimo soggetto, prescelte per spiegare π_i e ξ_i , rispettivamente.

4.2.5 Il modello CUB con *shelter effect*

Tra le estensioni e generalizzazioni dei modelli CUB, riveste particolare interesse quella dei modelli CUB con effetto *shelter* (traducibile come “rifugio”) utilizzato nelle analisi che presentiamo in questa ricerca.

Nella valutazione di un *item* possono concorrere una serie di circostanze che non consentono al rispondente di dare sempre una risposta aderente alla sua effettiva percezione, consapevolezza, gradimento, etc. Tra queste la “pigrizia” dell'intervistato, la difficoltà del quesito, la tutela della riservatezza, il tempo disponibile per rispondere e la scarsa memoria. In tutti questi casi l'intervistato tende a “rifugiarsi” in una modalità che ritiene agevole e coerente con la sua opinione di fondo. Questa

preferenza, distorta rispetto al modello generale, indica la presenza di quello che viene definito *shelter effect* (Corduas *et al.*, 2009; Iannario, 2012).

Tale effetto si riscontra spesso nelle indagini reali dove la formulazione dei quesiti e la definizione delle modalità di risposta può indurre una quota significativa di soggetti a dare una risposta *standard*, ritenuta da molti ragionevole considerando il modo in cui è stato posto il quesito o per le modalità alternative di risposta.

In generale, per ogni $m > 4$ e $c \in \{1, 2, \dots, m\}$, si definisce modello CUB con *shelter effect* in $R = c$ la seguente distribuzione di probabilità:

$$Pr(R = r | \boldsymbol{\theta}) = (1 - \delta)[\pi b_r(\xi) + (1 - \pi)Pr^u] + \delta D_r^{(c)}, \quad r = 1, 2, 3, \dots, m;$$

dove:

- $D_r^{(c)}$ è la distribuzione di probabilità di una variabile casuale degenere (*dummy*) concentrata sul valore $r = c$, tale che:

$$D_r^{(c)} = \begin{cases} 1, & \text{se } r = c; \\ 0, & \text{altrove;} \end{cases}$$

- $b_r(\xi)$ è la distribuzione di probabilità della variabile casuale Binomiale traslata:

$$b_r(\xi) = \binom{m-1}{r-1} (1 - \xi)^{r-1} \xi^{m-r}, \quad r = 1, 2, 3, \dots, m;$$

- p_r^u è la distribuzione di probabilità della variabile casuale Uniforme discreta:

$$p_r^u = \frac{1}{m}, \quad r = 1, 2, 3, \dots, m;$$

Indichiamo con $\boldsymbol{\theta}$ il vettore dei parametri, cioè che: $\boldsymbol{\theta} = (\pi, \xi, \delta)$. Infine, il parametro δ rappresenta il peso dello *shelter effect*, ovvero quanto la probabilità di una risposta sia influenzata da una distorsione concentrata sulla modalità ($R = c$).

Lo spazio parametrico per questo modello è il seguente:

$$\Omega(\boldsymbol{\theta}) = \{(\pi, \xi, \delta) : 0 < \pi \leq 1; 0 \leq \xi \leq 1; 0 \leq \delta \leq 1\}.$$

4.2.6 Aspetti inferenziali e rappresentazioni grafiche

I modelli CUB coinvolgono due parametri che sono stimati in modo efficiente (sia dal punto di vista numerico che da quello statistico) mediante il metodo della massima verosimiglianza: attualmente, i programmi di elaborazione sono disponibili

in *script* all'interno di un programma codificato nell'ambiente R, che include anche efficienti rappresentazioni grafiche (Piccolo 2003b; Iannario e Piccolo, 2014).

Anche in presenza di covariate e di un gran numero di osservazioni (come avviene per i campioni di cui si occupa il nostro studio), i tempi di elaborazione sono più che accettabili e sempre compatibili con le potenzialità di un comune PC.

L'adattamento tra osservazioni ordinali e modello CUB avviene mediante il metodo della massima verosimiglianza, utilizzando in modo efficiente l'algoritmo⁵⁵ EM (D'Elia e Piccolo, 2005), come è tipico nell'inferenza sui modelli mistura (McLachlan e Krishnan, 1997; McLachlan e Peel, 2000).

Una volta stimato un modello CUB e verificata la significatività dei suoi parametri, è opportuno fare riferimento ad una conveniente rappresentazione grafica che, in funzione di obiettivi specifici, può essere scelta tra le seguenti:

- per modelli CUB senza covariate, si genera in automatico un grafico che mostra la distribuzione delle frequenze osservate di categorie ordinali con le rispettive probabilità stimate;
- per modelli estesi con covariate dicotomiche, sia per il *feeling* che per la *uncertainty*, si genera in automatico un grafico che mostra la distribuzione stimata del modello CUB per i due sottogruppi determinati dalla variabile dicotomica;
- per modelli CUB con covariate, non si genera alcun grafico in automatico; pertanto è opportuno verificare (nei casi più semplici) come si modifica il modello stimato, al variare delle covariate direttamente nello spazio parametrico;
- per modelli CUB con *shelter effect*, si genera un grafico che mostra la distribuzione delle frequenze osservate di categorie ordinali con le rispettive probabilità stimate.

In linea generale, sull'asse delle ascisse si rappresenta la dimensione della *uncertainty* (quanto più i punti rappresentati nello spazio parametrico si trovano “a sinistra”, tanto minore sarà il livello di indecisione delle risposte); in ordinata si

55 L'algoritmo EM (Expectation Maximisation), introdotto da Dempster *et al.* (1977), è un metodo iterativo che ha lo scopo di massimizzare la *Likelihood* dei parametri di un modello probabilistico rispetto ad un insieme di dati.

rappresenta il *feeling*, che nel caso in esame sta a significare il livello di soddisfazione stimata (quanto più in “alto” si trova rappresentato il punto, tanto maggiore sarà il livello di *feeling/satisfaction*). In talune circostanze, risulta molto efficace disegnare il *feeling* (o la *uncertainty*) in funzione di prefissate covariate.

Tutti gli approcci sopra indicati per generare i grafici, in funzione di differenti circostanze, sono utilizzati nelle analisi a seguire.

4.3 I modelli CUB e lo studio della soddisfazione lavorativa

In ciascun contesto di analisi, le qualificazioni dei parametri che abbiamo definito come *feeling* e *uncertainty* si traducono nel linguaggio proprio delle problematiche che si stanno trattando. Per questo, nel seguito, essendo il nostro studio finalizzato a modellare la *job satisfaction* dei laureati, ci riferiamo alla “*uncertainty*” per spiegare l’indecisione/eterogeneità nelle risposte, ed alla “*satisfaction*” per spiegare il *feeling* del rispondente dinanzi ad un dato *item*.

Ciascun modello CUB può essere rappresentato, innanzitutto, come un punto nel quadrato unitario, ponendo in ascissa la misura di *uncertainty* e in ordinata, in questo caso, la misura della *satisfaction* (i complementi ad uno dei due parametri stimati dai dati). Poiché tale rappresentazione può essere condizionata alle covariate del rispondente sia in termini di *feeling* che, eventualmente, in termini di *uncertainty*, l’approccio prescelto offre un’interpretazione efficace circa il ruolo delle variabili nella spiegazione dei comportamenti. Specificamente, è possibile verificare come si modificano i modelli CUB rispetto al tempo, allo spazio ed alle circostanze, visualizzando nello spazio parametrico tali variazioni.

In presenza di covariate comuni e significative per spiegare sia il *feeling* che la *uncertainty*, è possibile dimostrare che il modello CUB, di fatto, sottende una relazione implicita tra i due parametri, relazione che si esplicita e si visualizza nello spazio parametrico di cui si è già discusso. Tale potenzialità esplicativa è rilevante, in quanto non rappresenta un “a priori”, sulla base di ipotesi prefissate, ma deriva empiricamente dai dati raccolti e dalla stima statistica dei parametri.

È possibile, inoltre, grazie allo strumento modellistico, esplicitare i profili di risposta attesa al variare delle caratteristiche dei rispondenti e, quindi, rappresentare le peculiarità di gruppi e sottogruppi rispetto ad attributi di interesse (per esempio, sulla base di: Genere, Età, Livello di istruzione, Area geografica, Guadagno, etc.).

Come detto, il modello CUB è stato esteso e generalizzato per tenere conto di molteplici circostanze specifiche: presenza di una modalità particolare con una eccessiva frequenza (*effetto shelter*), dati organizzati in senso gerarchico, effetti non-lineari, risposte “non so” (cosiddette *DK*, ovvero “don’t know” *responses*), e così via.

Gli effetti delle covariate formalizzate nei modelli CUB risultano essere, molto frequentemente, quelli attesi (con talune eccezioni sulle quali ci soffermeremo), per cui la metodologia prescelta trova ampio conforto empirico.

Tuttavia, l’effettivo valore aggiunto di tali strutture statistiche è la quantificazione delle relazioni stimate all’interno di un *modello*: esse diventano, difatti, oggetto di verifiche inferenziali al fine di saggiarne le potenzialità interpretative e predittive.

Il supporto delle risposte ai 15 *items* concernenti la *job satisfaction* (una valutazione globale e delle 14 componenti) è costituito dagli interi compresi tra 1 e 10, estremi inclusi. Tuttavia, per le nostre implementazioni dei modelli CUB, tale supporto viene trasformato in modo che i valori “9” e “10” siano ambedue considerati univocamente come “9”. Questa trasformazione trova il suo fondamento nello studio esplorativo preliminare dei dati che ci ha convinti che i laureati che rispondono tanto 9 che 10 intendono esprimere una soddisfazione di grado così elevato da non potersi effettuare una distinzione tra i due valori più alti della scala proposta. Tale riduzione del *range* migliora in modo notevole le successive analisi e ci evita la problematica di dover tenere in costante considerazione l’eventuale presenza di uno *shelter effect* della modalità 10.

Tali considerazioni sarebbero adeguate a legittimare l’uso della modellistica CUB nella gran parte degli studi su dati reali di tipo ordinale. Nel caso in ispecie, si tratta di scegliere una metodologia statistica per lo studio di un’estesa indagine campionaria che offre informazioni su un numero molto elevato di variabili, tra cui estrarre quelle veramente utili ai fini del lavoro. I modelli prescelti si dimostrano adeguati a confrontare risposte ordinali in termini di *job satisfaction* pertinenti a due

distinte rilevazioni, svolte a due anni di distanza, ma accomunate da alcune variabili coincidenti. In un unico *framework metodologico*, la modellistica CUB permette di trattare tutti i tipi di covariate che si incontrano in un simile contesto. Come si vedrà, si analizzano sia le risposte di ciascuna *wave* (separatamente), con o senza covariate, sia per la soddisfazione globale che per le 14 componenti, deducendo l'effetto differenziale, in termini di *job satisfaction*, della Riforma dei corsi di studio.

Pertanto, si sintetizzano qui brevemente i principi generali che si seguiranno nella presentazione e nella discussione dei modelli CUB stimati.

- i) Vengono considerati esclusivamente modelli con tutti i parametri significativi;
- ii) La valutazione comparata tra modelli “nested” avviene tramite la stima della funzione di log-verosimiglianza nel punto di massimo, in quanto questa esprime la sintesi dell'adattamento globale del modello. Nel caso in cui non vi siano covariate l'indice di dissomiglianza può considerarsi un buon criterio di *fitting*;
- iii) L'indice BIC consente di tenere conto sia del miglioramento indotto tramite la funzione di log-verosimiglianza che della penalizzazione legata all'incremento del numero dei parametri. Tale misura risulta particolarmente idonea al confronto di modelli che non sono tra loro “nested”;
- iv) Le analisi svolte con i modelli CUB implicano $m=9$ modalità ordinali, con una numerosità che al massimo è pari a 16.547 soggetti per l'edizione (*wave*) che coinvolge i laureati del 2005 e a 24.500 per la *wave* relativa ai laureati del 2007. Sono stati esclusi tutti i *missing values* relativi.

4.3.1 Presupposti metodologici

Come già anticipato, i modelli CUB che presentiamo nel seguito hanno sempre tutti i parametri significativi. Le variabili disponibili in entrambe le edizioni sono state studiate per spiegare sia la *uncertainty* (misurata da $1-\pi$) che la *satisfaction*, ovvero la specifica accezione che in questa ricerca assume il parametro del *feeling*, misurata da $1-\xi$. La mancata presenza, perciò, di una certa covariata nell'esplicitazione del

modello implica che questa non sia risultata significativa. Ne consegue che, anche se non verrà ribadito per ciascun caso specifico, i modelli stimati presentano un notevole incremento della funzione di log-verosimiglianza rispetto al modello stimato senza le covariate.

Per tutti i modelli, i parametri sono sufficientemente lontani dai “bordi” dello spazio parametrico e appaiono pertanto ben distinti; la *convergenza* è stata ottenuta dopo un numero accettabile, coerente e non eccessivo di iterazioni; il *segno* atteso dei parametri è confermato, rispetto alle più comuni interpretazioni e, qualora risulti discorde, è stato utilizzato per comprenderne la difformità, nell’ambito di sottogruppi opportunamente individuati.

Si è preferito mostrare la sola rappresentazione nello spazio parametrico dei modelli, rispetto alla scrittura dei parametri stimati e al loro errore standard (asintotico). Tale scelta rende più facilmente leggibili i risultati, offrendo una immediata visualizzazione dello studio effettuato.

Nei casi in cui la variabile esplicativa assuma due soli valori, si è preferito inserirla esplicitamente in un unico modello CUB come variabile dicotomica. Dinanzi a covariate politomiche si è scelto di costruire modelli separati, in quanto di più agevole rappresentazione. La possibile soluzione alternativa - che avrebbe richiesto di definire un unico modello CUB con una serie di variabili dicotomiche per rappresentare una variabile politomica - è pur sempre perseguibile. Questa procedura, tuttavia, comporta una perdita di immediatezza interpretativa.

In molte analisi, si è scelto di considerare come ulteriore variabile esplicativa il Genere, in modo da poter controllare se ed in quale misura questo risultasse significativo nelle singole edizioni e nel confronto, rispetto alla Riforma dei corsi di studio. In diversi casi, si è riscontrata un’importante interazione del Genere con le covariate.

In linea di massima, la qualità dei dati sulla soddisfazione per il lavoro svolto è da considerarsi molto buona, in quanto (pur registrando un certo numero di *missing values*, soprattutto nella seconda *wave*) la componente di *uncertainty* si mantiene comunque piuttosto contenuta e tale da non alterare la validità dei confronti. Tuttavia, l’indecisione è presente in modo significativo e tale da legittimare l’utilizzo dei modelli CUB in tutti i casi illustrati.

In molti modelli stimati, la covariata prescelta di volta in volta si è dimostrata significativa sia per spiegare la *uncertainty* che per spiegare la componente di soddisfazione. Come deriva dalla teoria dei modelli CUB, ciò implica che, nei modelli che si utilizzeranno, il grado di *satisfaction* e la *uncertainty* sono legati tra di loro, senza che ciò sia presupposto, come talvolta ipotizzato a priori nelle discussioni sulla scelta delle modalità ordinali.

4.3.2 Soddisfazione globale e per singoli *items* nelle due *waves*

Le analisi che seguono puntano ad individuare il contributo degli *items* che descrivono i vari aspetti della soddisfazione in rapporto alla soddisfazione globale. Questa analisi viene condotta tramite i modelli CUB considerando le risposte agli *items* relativi ai diversi aspetti della soddisfazione sul lavoro come variabili esplicative, nella specificazione dei parametri di *feeling/satisfaction* (e, in parte, anche nella specificazione della *uncertainty*). Attraverso tale procedura, è agevole verificare la significatività e il peso relativo di ciascuna variabile, in quanto queste sono espresse nella stessa unità di misura.

Il primo passo della nostra verifica consiste nell'inserimento di ciascuna delle 14 "componenti" o *items* della soddisfazione nella *satisfaction* generale, controllando la significatività statistica del modello attraverso il LRT (il *Likelihood Ratio Test*, che si ottiene confrontando la funzione di log-verosimiglianza del modello CUB stimato senza covariate con quella del modello CUB con covariata). La Tabella 5 mostra questi risultati per le *waves* 2005 e 2007, rispettivamente.

È importante osservare come il posizionamento dei singoli *items* nelle due "graduatorie" considerate sia rimasto praticamente immutato (la correlazione fra i ranghi vale 0.974).

Ragionando in termini di graduatoria delle componenti della soddisfazione, ai primi posti si collocano, per ambedue le edizioni, il *Prestigio*, l'*Acquisizione di professionalità*, la *Corrispondenza con gli interessi culturali*, il *Coinvolgimento nei processi decisionali*, l'*Indipendenza o autonomia nel lavoro svolto*, componenti che esprimono, cioè, come il lavoratore interpreta una espressione soggettiva della propria condizione lavorativa. Per contro, agli ultimi posti si collocano la *Disponibilità di*

tempo libero, la *Sicurezza del posto di lavoro*, la *Flessibilità nei tempi di lavoro*, l'*Ambiente* e le *Relazioni con i colleghi*, cioè componenti che afferiscono ad una sfera più generale, in termini di rapporti e gradi di libertà.

Tabella 5. Confronto tra LRT per il contributo delle componenti alla soddisfazione globale

<i>Componenti della soddisfazione</i>	LRT-2005	LRT-2007	<i>Ranking</i>	<i>Ranking</i>
1. Sicurezza del posto di lavoro	1063.09	1366.06	13	13
2. Coerenza con gli studi	2825.18	4863.06	8	7
3. Acquisizione di professionalità	6264.81	10956.48	3	2
4. Prestigio	7487.44	11178.64	1	1
5. Corrispondenza con interessi culturali	6427.90	10704.82	2	3
6. Utilità sociale	2146.66	3418.81	9	9
7. Indipendenza o autonomia nel lavoro	3638.22	5942.42	7	5
8. Coinvolgimento nei processi decisionali	4489.29	7354.35	4	4
9. Flessibilità nei tempi di lavoro	1066.66	1755.94	12	12
10. Disponibilità di tempo libero	205.76	442.43	14	14
11. Ambiente di lavoro	1553.48	2297.24	11	11
12. Relazioni con colleghi di lavoro	1884.09	3310.87	10	10
13. Aspettative di futuri guadagni	3736.41	4705.09	6	8
14. Prospettive di carriera	3917.66	5302.64	5	6

La stabilità del *ranking* delle voci considerate nelle due *waves* conferisce agli esiti un valore statistico che legittima la scelta modellistica. Naturalmente, per una corretta spiegazione di tali risultati occorre, ancora una volta, sottolineare il significato della modellistica, in senso interpretativo e predittivo. In altre parole, qualora si intenda prevedere la soddisfazione globale di un lavoratore, quale delle componenti o dimensioni appare comparativamente in grado di offrire il maggiore contributo, in termini di capacità esplicativa?

Analogamente, per studiare quale componente sia maggiormente decisiva nella spiegazione della soddisfazione globale sul complesso dei dati (aggregando i laureati rispondenti pre e post riforma), l'implementazione dei modelli CUB mostra che, innanzitutto il *Prestigio*, l'*Acquisizione di professionalità* e gli *Interessi culturali* sono determinanti, seguiti, nell'ordine, dal *Coinvolgimento nei processi decisionali*,

dall'*Autonomia nel proprio lavoro* e dalle *Prospettive di carriera*. Agli ultimi posti nella graduatoria (ma significativi) si confermano la *Disponibilità di tempo libero*, la *Sicurezza del posto di lavoro* e la *Flessibilità dell'orario di lavoro*.

Il complesso di questi risultati indica che la soddisfazione globale è stata effettivamente interpretata dagli intervistati come una *dimensione finale e complessiva*, ottenuta come sintesi dalle molteplici sfaccettature legate all'atteggiamento personale, al coinvolgimento nelle attività lavorative (il *commitment* più volte richiamato), alle proprie aspirazioni e alle aspettative future. L'insieme di tali aspetti è espresso attraverso quella componente latente che abbiamo denominato *satisfaction*.

Per converso, l'indecisione nell'espressione delle risposte si associa in senso antitetico agli aspetti "positivi" che il laureato si attende dal proprio lavoro. La componente di *uncertainty* cresce in maniera significativa quando sono bassi i valori della soddisfazione riscontrati per la *Sicurezza del posto di lavoro*, la *Coerenza con gli studi*, il *Prestigio* e gli *Interessi culturali*. L'indecisione diminuisce all'aumentare della soddisfazione per l'*Acquisizione di professionalità* e per i *Rapporti con i colleghi di lavoro*.

Basandoci su un principio operativo *forward-backward* per la selezione delle variabili significative, si è pervenuti ad un modello CUB in cui sono incluse, sia per la *uncertainty* che per la *satisfaction*, le variabili significative utili a spiegare la soddisfazione globale in funzione delle risposte ai 14 *items* della soddisfazione del lavoratore laureato.

Questi risultati, frutto di una metodologia di indagine comunemente definita *stepwise*, sono riassunti, per i laureati del 2005 e per quelli del 2007, nella Tabella 6 dove si presentano le sole componenti risultate significative. Vengono inoltre indicati in tabella i valori dell'indice BIC (il *Bayesian Information Criterion*) calcolato *senza* e *con* le covariate, dai quali si deduce come, nonostante l'elevato numero di parametri necessari per spiegare l'effetto delle covariate, tali modelli siano più che meritevoli di considerazione, in termini di *fitting*, ovvero di migliore adattamento e di elevata significatività statistica.

Tabella 6. Modelli CUB per la soddisfazione globale in funzione delle componenti

<i>Waves</i>	<i>Covariate per la Uncertainty</i>	<i>Covariate per la satisfaction</i>	LRT	BIC (senza)	BIC (con)
2005	Sicurezza del posto (-) Coerenza con gli studi (-) Acquisizione di professionalità (+) Prestigio (-) Interessi culturali (-) Rapporti con i colleghi di lavoro (+) Aspettative di guadagno (-)	Acquisizione di professionalità (+) Prestigio (+) Interessi culturali (+) Autonomia nel lavoro (+) Coinvolgimento nei processi decisionali (+) Rapporti con i colleghi (+) Aspettative di guadagno (+) Ambiente di lavoro (+) Utilità sociale (+) Coerenza con gli studi (+) Sicurezza del posto (+) Disponibilità di tempo libero (+)	11755	54032	42461
2007	Sicurezza del posto (-) Coerenza con gli studi (-) Acquisizione di professionalità (+) Prestigio (-) Interessi culturali (-) Prospettive di carriera (-)	Prestigio (+) Acquisizione di professionalità (+) Interessi culturali (+) Coinvolgimento nei processi decisionali (+) Autonomia nel lavoro (+) Coerenza con gli studi (+) Prospettive di carriera (+) Utilità sociale (+) Aspettative di guadagno (+) Rapporti con i colleghi (+) Sicurezza del posto (+) Disponibilità di tempo libero (+)	18378	80311	62114

Le strutture modellistiche che ne risultano appaiono piuttosto complesse. In sintesi, riepiloghiamo alcune evidenze che vengono diffusamente sviluppate nei capitoli a seguire.

- i) La *satisfaction* è in rapporto diretto e positivo (+) con la quasi totalità delle componenti della soddisfazione per il lavoro svolto, tratteggiando un legame praticamente costante nelle due *waves*.
- ii) La *Flessibilità nei tempi di lavoro* non costituisce una risposta significativa nel determinare la soddisfazione globale in nessuna delle due *waves*. Similmente, l'*Ambiente di lavoro* non lo è per i laureati del 2005, così come le *Prospettive di carriera* non sono una covariata significativa per la seconda *wave*.
- iii) *Sicurezza del posto*, *Coerenza con gli studi*, *Acquisizione di professionalità*, *Prestigio*, *Interessi culturali* sono componenti significative per determinare la *uncertainty* nelle due edizioni, mantenendo lo stesso segno. In aggiunta, i *Rapporti con i colleghi di lavoro* e le *Aspettative di guadagno* appaiono essere importanti solo per la prima *wave* mentre le *Prospettive di carriera* lo sono per i laureati nel 2007, per quanto concerne la *uncertainty*.
- iv) Si noti che l'impatto sulla *uncertainty* di tutte le covariate è sempre negativo (-) ad eccezione della *Acquisizione di professionalità* (per la prima e seconda *wave*) e dei *Rapporti con i colleghi di lavoro* (per la sola seconda *wave*).

Capitolo 5

Analisi della soddisfazione espressa

5.1 Il confronto tra le due edizioni dell'Indagine

I modelli stimati per le due *waves* e per il complesso dei dati sono presentati nella Tabella 7 ed evidenziano come sia la *uncertainty* ($1-\pi$) che la *satisfaction* ($1-\xi$) siano più elevati nel caso dei laureati post riforma. Evidentemente, la mera aggregazione dei dati delle due matrici (“Tutti i dati”), prima di procedere con l’inserimento delle covariate dei soggetti, genera delle stime intermedie fra i due valori precedentemente ottenuti sui singoli *data-set*.

Tabella 7. Modelli CUB stimati sulle due *waves* e sul complesso dei dati

Modelli CUB	Stima π	Stima ξ	Log-verosimiglianza
<i>Wave</i> 2005	0.90201	0.16436	-27006
<i>Wave</i> 2007	0.87180	0.15099	-40145
Tutti i dati	0.88347	0.15637	-67192

Più efficace, sia sul piano interpretativo che su quello statistico, è costruire un unico modello CUB nel quale *l'effetto della riforma* sia quantificato e stimato mediante l'introduzione di una variabile *dummy*, che chiamiamo appunto “Riforma” e che assume valore 0 ed 1, rispettivamente, per i dati della prima e della seconda rilevazione. Nella modellistica CUB si tratta di una operazione che richiede di specificare i parametri connessi alla *uncertainty* e alla *satisfaction* come funzione, per ogni soggetto $i=1,2,\dots,n$, della variabile Riforma, nel modo seguente:

$$\pi_i = [1 + \exp(-\beta_0 - \beta_1 \text{Riforma}_i)]^{-1}; \quad \xi_i = [1 + \exp(-\gamma_0 - \gamma_1 \text{Riforma}_i)]^{-1}; \quad i=1,2,\dots, n.$$

Nell'applicazione, si ottengono le seguenti stime:

$$\hat{\beta}=(2.220, -0.303)'; \quad \hat{\gamma}=(-1.627, -0.101)'$$

con una log-verosimiglianza pari a -67151 (che è la somma delle corrispondenti quantità ottenute nelle due *waves*).

Ponendo nella definizione dei parametri, rispettivamente, $Riforma_i=0,1$, si ottengono i valori (π, ξ) per il caso pre e post Riforma. Ciò consente di individuare i due modelli implicati dalla stima nel caso pre e post riforma e quindi di disegnare, sullo spazio parametrico, i rispettivi punti che li visualizzano, come rappresentato nella Figura 5.

È ben evidente che i laureati intervistati nel 2012 (laureati post riforma nel 2007) mostrano, in termini globali, una più elevata soddisfazione per il lavoro che svolgono (0.850 circa) rispetto a quanto emerge per i laureati intervistati nel 2010 (laureati pre riforma nel 2005, che esprimono un valore di $1 - \xi$ pari a circa 0.836). Questo atteggiamento si accompagna ad una maggiore incertezza nelle risposte (con un aumento del valore di $1 - \pi$ da poco meno di 0.10 fino a quasi 0.14).

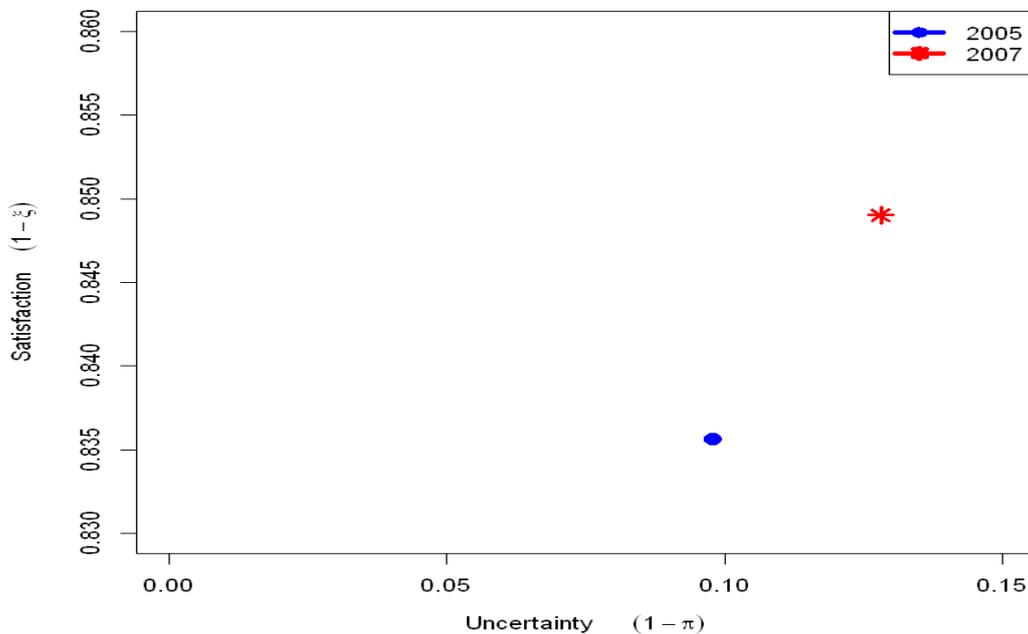


Figura 5. Modelli CUB implicati dall'effetto Riforma

Ripetendo le medesime analisi con l'aggiunta della variabile esplicativa Genere, si ottengono modelli CUB che ne evidenziano l'effetto significativo per i parametri di interesse (con l'eccezione della *uncertainty* della *wave* 2005). La rappresentazione della Figura 6 mostra comparativamente tali effetti.

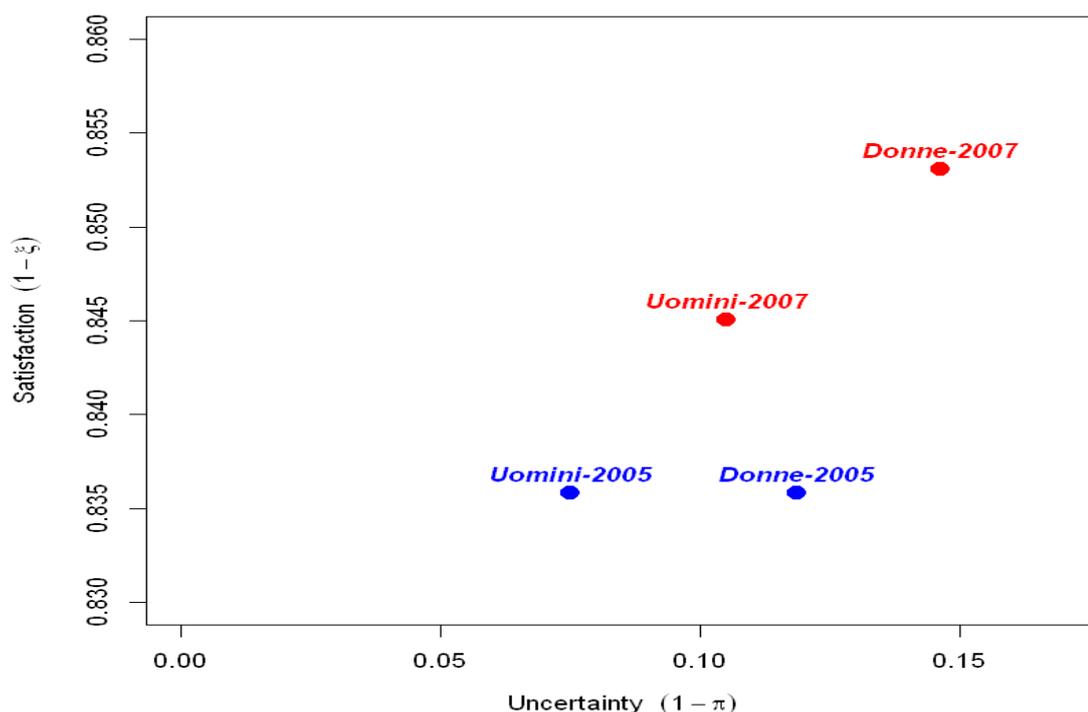


Figura 6. Modelli CUB a confronto tra le waves, con covariata Genere

Per la coorte del 2005, le donne manifestano una maggiore indecisione nelle risposte, accompagnata da un livello di soddisfazione paragonabile a quello degli uomini. Considerando i laureati post riforma (*wave* 2007), la soddisfazione globale cresce, sia per uomini che per le donne ma, per queste ultime, l'incremento è sensibilmente più elevato. Infine, la *uncertainty* nella seconda rilevazione mostra un chiaro incremento per ambedue i generi⁵⁶.

56 Alle motivazioni che potrebbero spiegare la maggiore soddisfazione femminile, accompagnata da più elevata indecisione nell'espressione delle risposte, si è fatto riferimento (*supra*, Cap. 3).

A tale proposito, si illustra di seguito il modello risultato significativo sull'intera matrice dei dati a disposizione, inserendo come variabile dicotomica la "Riforma", rispetto alla rilevanza dei singoli *items* (sopra descritti).

Tenendo conto della funzione $\text{logit}(z)$, che è definita da: $\text{logit}(z)=\log(z/(1-z))$, il modello stimato con le principali componenti di cui sopra si scrive nel modo seguente:

$$\begin{aligned} \text{Uncertainty} \rightarrow \text{logit}(1-\pi_i) &= 0.465 - 0.617 * \text{Prestigio} - 0.210 * \text{Culture} + 0.121 * \text{Acquisition} \\ \text{Satisfaction} \rightarrow \text{logit}(1-\xi_i) &= -2.674 + 0.247 * \text{Prestigio} + 0.184 * \text{Culture} + 0.163 * \text{Acquisition} \\ &\quad - 0.047 * \text{Riforma} * \text{Prestigio} + 0.020 * \text{Riforma} * \text{Culture} + 0.030 * \text{Riforma} * \text{Acquisition} \end{aligned}$$

I parametri qui stimati sono tutti significativi. Inoltre, se confrontato con quello senza covariate, tale modello presenta un LRT molto elevato, pari a 6428. Si evidenzia un effetto significativo solo sulla *satisfaction*; ne consegue che, sulla base delle risposte dei laureati intervistati, la riforma avrebbe influito in senso negativo sul *Prestigio* (*Prestige*) mentre avrebbe apportato elementi di maggior soddisfazione per quanto riguarda gli *Interessi culturali* (*Culture*) e l'*Acquisizione di professionalità* (*Acquisition*).

Tale modello indica anche che la *uncertainty* nelle risposte diminuisce al crescere del *Prestigio* e degli *Interessi culturali* mentre aumenta con l'*Acquisizione di professionalità*.

5.2 Lo studio della soddisfazione globale in funzione di covariate dicotomiche e politomiche

Di qui in avanti, si prende in esame l'andamento della soddisfazione globale nelle due edizioni dell'indagine rispetto agli effetti di singole covariate. Nella nostra applicazione, i risultati dell'implementazione modellistica, distinti per genere, vengono illustrati per sottogruppi. Si presentano qui i modelli stimati in funzione delle covariate dicotomiche o politomiche: condizione occupazionale alla laurea, stato giuridico e tipologia contrattuale, profilo orario, settore pubblico/privato, area geografica di residenza lavorativa, utilizzo delle competenze,

necessità/utilità del titolo di studio, ricerca di un nuovo lavoro, area territoriale dell'Ateneo, titolo di studio dei genitori, background familiare e gruppi disciplinari.

5.2.1 Condizione occupazionale alla laurea

Rispetto allo *status* lavorativo del rispondente al conseguimento del titolo, i modelli CUB vengono stimati per i tre sottogruppi come caratterizzati nella Tabella 8. Dalla Figura 7, che riassume le stime ottenute, si deduce che i laureati post riforma appaiono in ogni caso più soddisfatti. Tuttavia, si osserva un comportamento dissimile rispetto all'indecisione degli intervistati. Come mostra la Figura 7, tra i laureati del 2007 coloro che si trovano a lavorare solo dopo essersi laureati appaiono più indecisi, rispetto a quelli laureati nel 2005. Tale risultato può interpretarsi alla luce del mutato clima economico e produttivo per l'inasprirsi della crisi globale, ad indicare l'esistenza di aumentate incognite che accompagnano l'ingresso dei laureati nel mondo del lavoro.

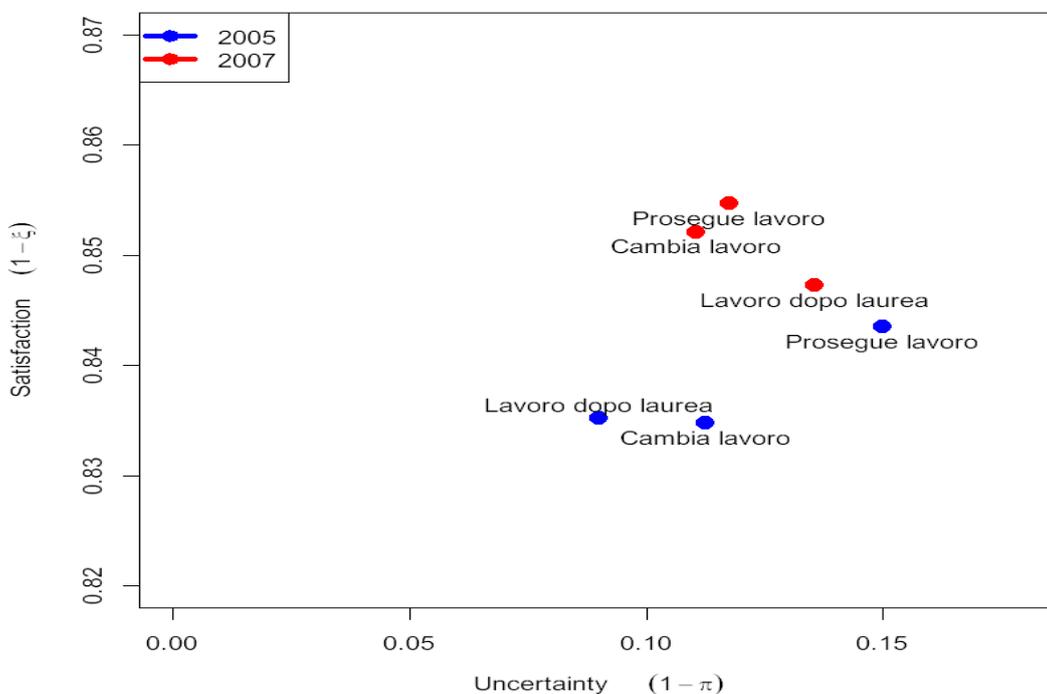


Figura 7. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione della condizione occupazionale alla laurea

D'altra parte, nel confronto delle due rilevazioni, per i laureati del 2007 si riduce l'indecisione stimata di quelli che continuano a svolgere, anche dopo la laurea, la medesima occupazione. Tra coloro che cambiano lavoro, i laureati post riforma sono evidentemente più soddisfatti, rispetto all'edizione precedente. Piuttosto costante appare la componente di *uncertainty*.

Tabella 8. Distribuzione di frequenza rispetto alla condizione occupazionale alla laurea

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Lavora e prosegue il lavoro iniziato prima della laurea	0.121	0.162
Lavora ma non prosegue il lavoro iniziato prima della laurea	0.242	0.201
Lavora ed ha iniziato a lavorare dopo la laurea	0.637	0.637
Totale dei rispondenti	17382	25398

5.2.2 Tipo di contratto

Con riferimento alla condizione giuridica dei laureati, nella Tabella 9 si presenta la distribuzione di frequenza delle 7 distinte modalità, come originariamente codificate nel questionario.

Tabella 9. Distribuzione di frequenza rispetto al tipo di contratto

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Autonomo effettivo	0.222	0.194
Tempo indeterminato	0.467	0.503
Contratti di formazione	0.018	0.028
Tipologia non standard	0.150	0.162
Parasubordinato	0.107	0.067
Altro tipo di autonomo	0.015	0.033
Senza contratto	0.020	0.013
Totale dei rispondenti	17368	25465

Per finalità esplicative e per agevolare i confronti tra le edizioni, i modelli CUB presentati vengono invece stimati sintetizzando le modalità di tale variabile in tre sottogruppi: (1) autonomi effettivi; (2) lavoratori a tempo indeterminato; (3) tutte le altre categorie contrattuali.

Gli esiti dell'implementazione modellistica sono rappresentati nella Figura 8. Dal grafico è immediato derivare come gli intervistati che svolgono un lavoro autonomo non modifichino sostanzialmente la propria percezione nel confronto tra le due *waves*. Nella seconda edizione, appare aumentata la soddisfazione espressa dagli altri due gruppi, sia lavoratori a tempo indeterminato che appartenenti alle “altre tipologie”, nonostante il mutato clima economico generale.

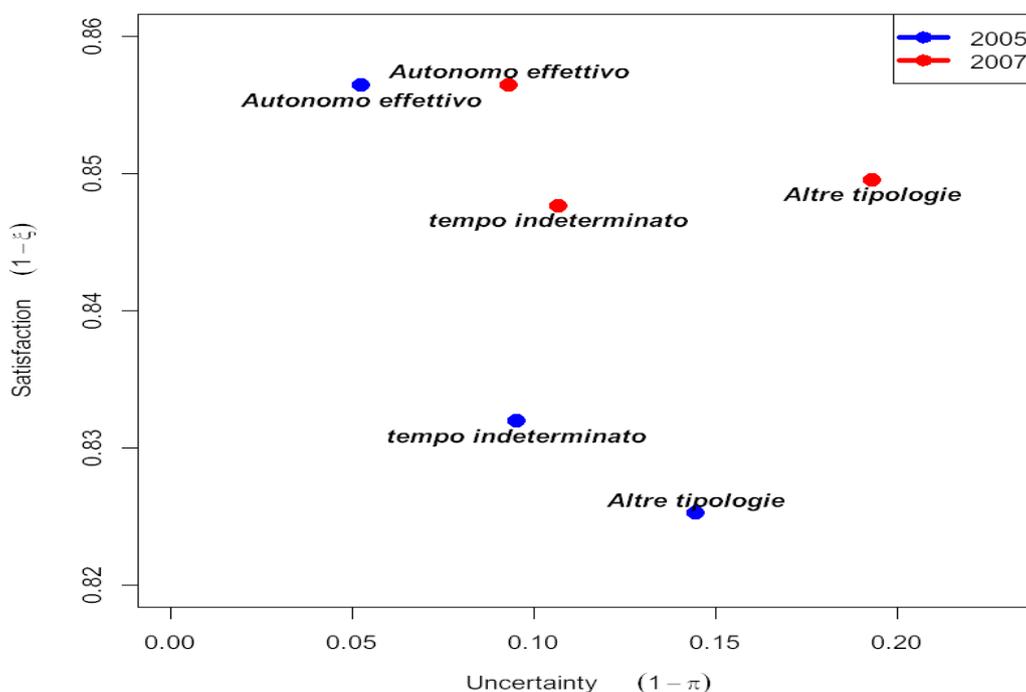


Figura 8. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione della tipologia del contratto di lavoro

L'indecisione espressa aumenta in ogni caso per i laureati post riforma, in misura più rilevante per chi è non occupato stabilmente, come ci si può ragionevolmente attendere.

5.2.3 Profilo orario: tempo pieno/parziale

La Tabella 10 sintetizza la distribuzione di frequenza degli intervistati per il profilo orario, per le due rilevazioni. Emerge una sostanziale omogeneità nella composizione dei campioni rispetto alla tipologia dell'orario di lavoro svolto (tempo pieno o parziale), con una crescita moderata dei laureati post riforma che si dicono occupati a tempo.

Tabella 10. Distribuzione di frequenza rispetto al contratto a tempo pieno/parziale

Modalità della variabile	Wave 2005	Wave 2007
Tempo parziale	0.187	0.155
Tempo pieno	0.813	0.845
Totale dei rispondenti	17373	25482

Il modello CUB viene stimato introducendo una variabile *dummy* definita per le due tipologie di profilo orario che consente di evidenziare con chiarezza, come si mostra in Figura 9, i differenti attributi della soddisfazione espressa.

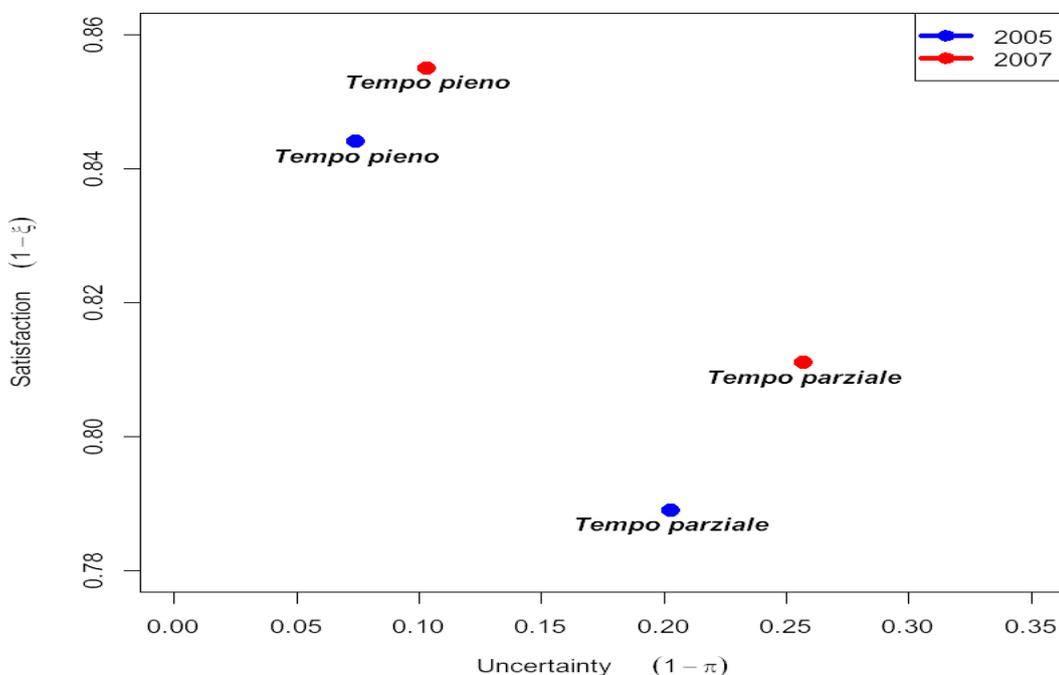


Figura 9. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del contratto a tempo pieno o parziale, con effetto della riforma

I lavoratori a tempo pieno si dicono costantemente più soddisfatti e mostrano altresì una indecisione nelle risposte più contenuta. Per contro, gli occupati con un contratto di lavoro a tempo parziale appaiono meno soddisfatti e la loro minor soddisfazione globale si esprime con una indecisione più marcata.

La misura della *uncertainty* cresce, difatti, per entrambi i profili orari, nel passaggio ai dati post riforma. Si manifesta, anche in questo caso, un aumento di soddisfazione per i laureati post riforma, in special modo per gli occupati a tempo parziale.

Con l'introduzione della covariata Genere, il modello CUB può essere approfondito per evidenziare eventuali interazioni e verificare l'eventuale esistenza di effetti differenziali, sia con riferimento alla riforma che al contratto a tempo pieno/parziale. Tale modello stimato, con tutti i parametri significativi, è:

$$\text{logit}(1-\pi_i) = -1.591 - 1.070 * \text{Full} + 0.252 * \text{Genere} + 0.349 * \text{Riforma}$$

$$\text{logit}(1-\zeta_i) = 1.304 + 0.357 * \text{Full} + 0.045 * \text{Genere} + 0.061 * \text{Riforma} + 0.054 * \text{Riforma} * \text{Genere}$$

Si osservi che i segni dei parametri stimati risultano tutti concordi con le aspettative.

La Figura 10 consente una interpretazione del modello, in coerenza con la letteratura e le aspettative.

Si manifesta una netta distinzione nella *job satisfaction* dichiarata dai laureati che lavorano a tempo pieno e a tempo parziale, sia nella direzione di una maggiore soddisfazione dei primi, che in termini di minore indecisione espressa. Le donne, sistematicamente per ogni tipologia di profilo orario, si mostrano sempre più soddisfatte degli uomini; tale distanza si accentua per le laureate post riforma, come analiticamente confermato dall'effetto positivo della interazione tra Genere e Riforma nel modello CUB stimato. Nel contempo, si evidenzia anche che le laureate, per ogni tipologia, sono in ogni caso più incerte rispetto agli uomini, un divario che si accresce se si considerano i dati dei laureati post riforma.

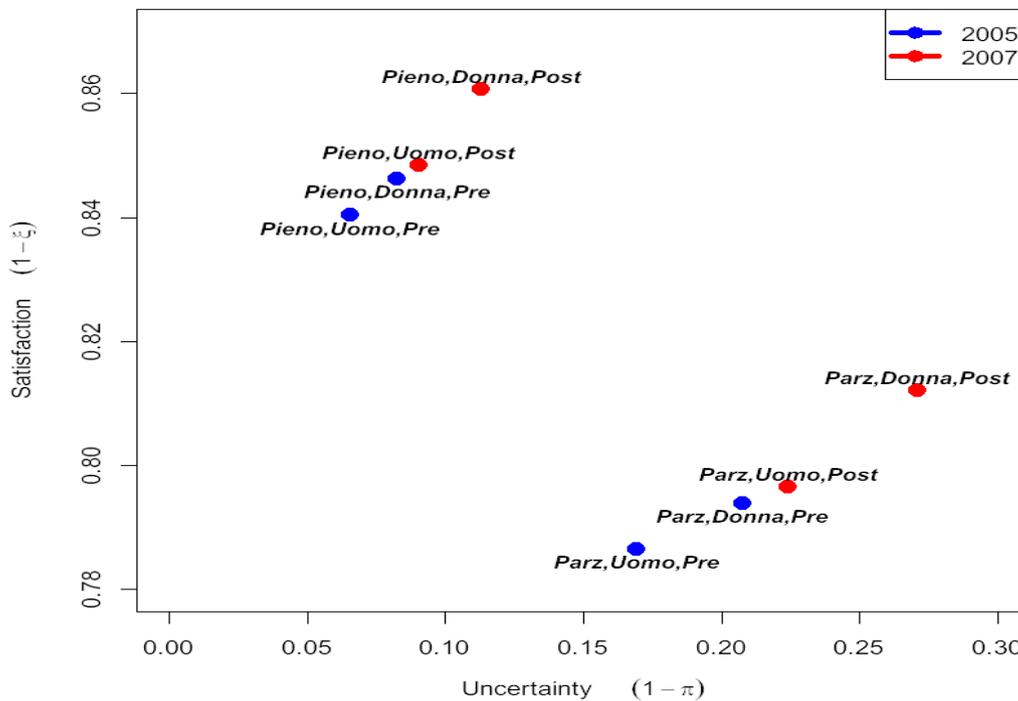


Figura 10. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del contratto a tempo pieno o parziale e del Genere, con effetto della riforma

5.2.4 Settore di attività: pubblico/privato

La distribuzione di frequenza degli intervistati nelle due edizioni dell'Indagine, rispetto al macro-settore di attività, è riepilogata nella Tabella 11. Si desume dai dati che i rispondenti occupati nel settore pubblico sono sensibilmente aumentati nella rilevazione successiva alla riforma dei corsi di studio (+7%). Una delle spiegazioni plausibili è legata all'immissione nei ruoli dello Stato di un certo numero di insegnanti nella scuola primaria, dal 2010 al 2012.

Tabella 11. Distribuzione di frequenza rispetto al settore di attività

Modalità della variabile	Wave 2005	Wave 2007
Pubblico	0.206	0.279
Privato (incluso il Terzo settore)	0.794	0.721
Totale dei rispondenti	17382	25504

La struttura del modello CUB, anche in questo caso costruito su entrambe le waves per evidenziare l'effetto riforma e le eventuali interazioni con le covariate di interesse (Settore di attività e Genere dei rispondenti), è formalmente quasi coincidente con quello precedentemente illustrato per il profilo orario.

Ci limitiamo, perciò, a presentare nella Figura 11 i principali risultati dell'analisi implementata. Alcune evidenze che si possono agevolmente trarre si riferiscono alla netta dicotomia che emerge tra gli occupati nel Settore Pubblico ed in quello Privato con una maggiore soddisfazione per chi lavora nel pubblico.

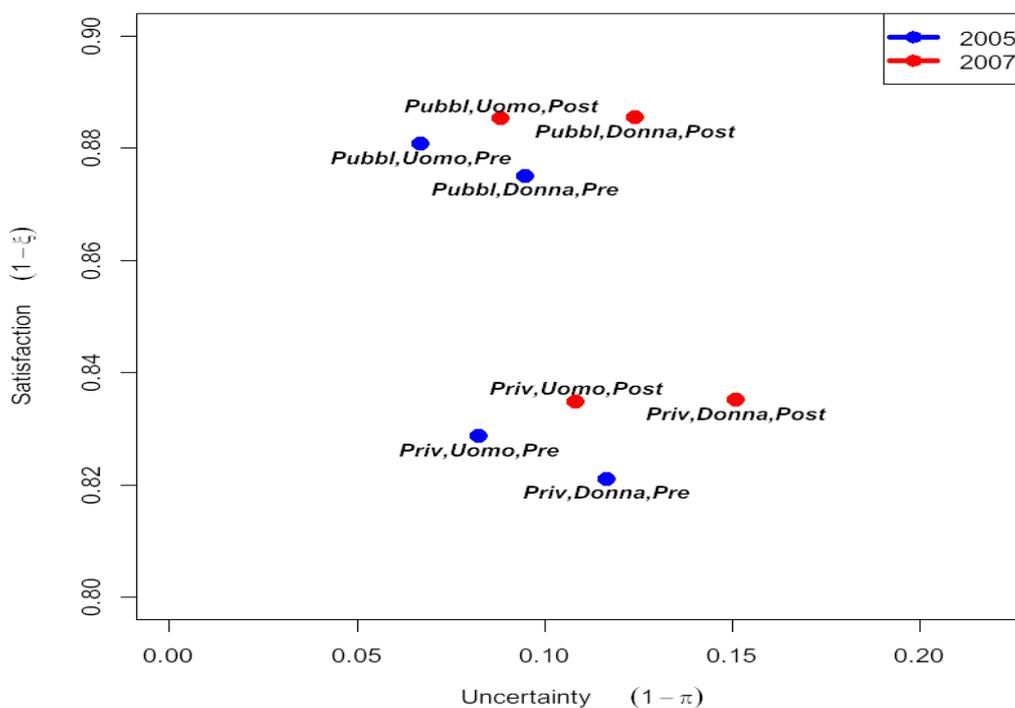


Figura 11. Modelli CUB della soddisfazione globale in funzione del settore di attività (pubblico/privato) e del Genere, con effetto della riforma

Tale evidenza contrasta con alcune risultanze in letteratura che vedono i dipendenti privati più motivati dei lavoratori pubblici e anche più soddisfatti per taluni aspetti della vita lavorativa (Clark, 1997; Ghinetti, 2007). Tuttavia, è opportuno sottolineare che la nostra analisi studia il comportamento di risposta di lavoratori che possiedono un titolo di studio universitario e che, verosimilmente, in

ambito pubblico sono collocati a livelli di responsabilità e di autonomia decisionale (aspetti che incidono sensibilmente sulla soddisfazione globale), anche in considerazione del tessuto imprenditoriale privato del nostro Paese. Viene confermato, anche in questo caso, l'effetto di aumentata soddisfazione prodotta dalla riforma, per ogni sottogruppo.

Le donne mostrano maggiore indecisione nelle risposte, a prescindere dal sottogruppo di riferimento. Appare interessante il confronto tra la soddisfazione delle laureate, prima e dopo la riforma: le intervistate pre riforma – in special modo nel settore privato - evidenziano una minore soddisfazione rispetto ai colleghi, mentre le laureate post riforma esprimono i medesimi livelli di soddisfazione, a prescindere dal settore di attività.

5.2.5 Area geografica di lavoro

I dati sulle 20 Regioni, come sede dell'attività lavorativa degli intervistati, pur essendo disponibili nei *data-set* di riferimento, non si prestano ad essere analizzati a livello così disaggregato in questo studio, poiché la numerosità di laureati per talune regioni (per esempio, Valle d'Aosta, Molise, Basilicata) è piuttosto ridotta. Pur applicabili sul piano metodologico, i corrispondenti modelli non avrebbero, di fatto, la necessaria validità statistica.

Per le connesse interpretazioni, presentiamo i risultati riferiti a 6 principali aree di lavoro, per le quali i laureati sono distribuiti come indicato nella Tabella 12.

Si osserva, innanzitutto, che nella seconda rilevazione sono aumentati i laureati intervistati nell'area Nord del Paese con una riduzione relativa importante per il Centro ed un dimezzamento dei laureati che lavorano nel Sud; aumentano invece quelli che lavorano all'Estero.

Oltre che con l'aumento degli atenei settentrionali aderenti al Consorzio, tale risultato appare in linea con l'andamento dualistico dell'economia italiana e con quello dei principali indicatori macro-economici relativi al periodo considerato (Svimez, 2012).

Tabella 12. Distribuzione di frequenza rispetto all'area di lavoro

Modalità della variabile	Wave 2005	Wave 2007
Nord-Ovest	0.201	0.229
Nord-Est	0.252	0.302
Centro	0.289	0.225
Sud	0.259	0.135
Isole	0.067	0.056
Estero (incluso RSM)	0.031	0.052
Totale dei rispondenti	17381	25492

L'analisi dei modelli CUB costruiti per le 6 aree di riferimento, differenziati ancora rispetto alla riforma, viene condotta tramite la rappresentazione nello spazio parametrico della Figura 12.

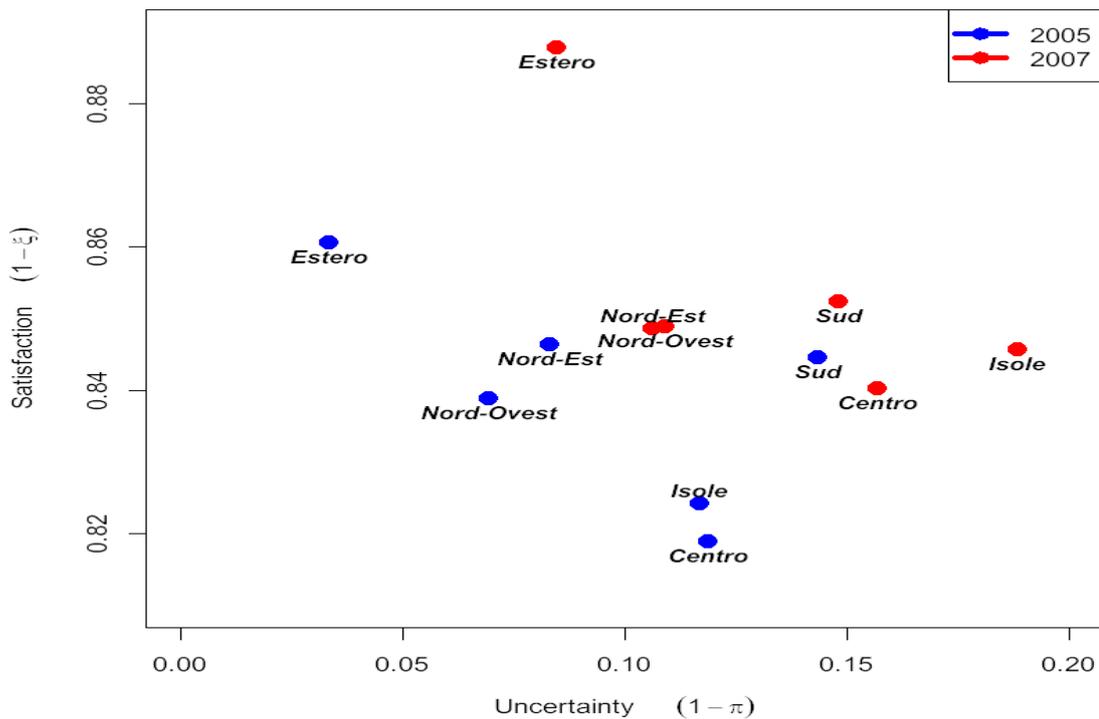


Figura 12. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati per le differenti aree geografiche, con effetto della riforma

Come si vede, ad eccezione dei risultati per l’Estero (caratterizzati da una notevole insoddisfazione che aumenta in misura notevole in seguito alla riforma), i laureati del 2007 mostrano un comportamento più omogeneo, per area geografica, rispetto a quanto avviene per quelli pre riforma. Rispetto alle aree geografiche, gli intervistati post riforma esprimono maggiore indecisione rispetto a quelli pre riforma ma questo aspetto si evidenzia in misura notevole solo per Sud e Isole. I laureati che lavorano al Centro segnalano una costante minore *satisfaction* ma tale divario si riduce sensibilmente dopo la riforma. Similmente, i laureati del Nord-Ovest e del Nord-Est, dopo la riforma, tendono a risultare più assimilabili tra loro per quanto attiene alla soddisfazione espressa.

5.2.6 Utilizzo delle competenze acquisite

La Tabella 13 riassume le informazioni sull’uso delle competenze acquisite durante il percorso universitario, rispetto a quanto effettivamente richiesto dall’occupazione svolta. La metà degli intervistati segnala un utilizzo elevato delle proprie competenze e tale utilizzo mostra di aumentare nel tempo.

Tabella 13. Distribuzione di frequenza dell’uso delle competenze

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
In misura elevata	0.502	0.516
In misura ridotta	0.384	0.390
Per niente	0.114	0.094
Totale dei rispondenti	17378	25499

Per ciascuna *wave*, viene costruito su questi dati un unico modello CUB, inserendo delle variabili *dummies* per stimare l’effetto della “quantità” di competenze che vengono dichiarate come effettivamente utilizzate nello svolgimento del proprio lavoro (in misura elevata; in misura ridotta; per niente). L’analisi viene effettuata tenendo conto anche del genere del rispondente e di eventuali interazioni con le *dummies*. Per evidenziare l’effetto congiunto delle due variabili *dummies* utilizzate nel modello (sia per la *uncertainty* che per la

satisfaction) ne presentiamo nella Tabella 14 lo schema interpretativo. La terza colonna mostra come, attraverso due sole variabili *dummies*, sia possibile osservare anche la terza modalità che viene definita implicitamente come $1-Dummy1-Dummy2$.

Tabella 14. Schema delle *dummies* utilizzate

Modalità della variabile	<i>Dummy1</i>	<i>Dummy2</i>	$1-Dummy1-Dummy2$
In misura elevata	1	0	0
In misura ridotta	0	1	0
Per niente	0	0	1

Nella logica dei modelli CUB, tali variabili vengono trattate analogamente alle altre, in quanto è possibile valutarne la significatività assieme alla loro eventuale interazione con il Genere. La stima viene effettuata per ciascuna delle due rilevazioni e poi confrontata. Ciò implica che i parametri stimati (che qui ci limitiamo a presentare se, e solo se, i risultati sono significativi) hanno un immediato legame con le differenti tipologie di rispondenti, consentendo di verificare gli effetti delle modalità sia in termini di *uncertainty* che di *satisfaction*. Tali procedimenti analitici, malgrado la loro coerenza dal punto di vista statistico, appaiono complessi rispetto alla loro visualizzazione nello spazio parametrico.

Nella Figura 13 vengono rappresentate le differenti possibili tipologie per le due *waves*. In sintesi, emerge che l'utilizzo delle competenze acquisite durante gli studi universitari produce un effetto importante e macroscopico nel differenziare le risposte sul livello di soddisfazione, livello che assume valori decisamente sopra la media per quanti hanno dichiarato un utilizzo notevole di competenze nel proprio lavoro.

La soddisfazione si riduce molto per chi dichiara un utilizzo ridotto e per chi non utilizza per niente quelle competenze. Sembra evidente, dalla lettura di questi modelli, che la gratificazione deriva da una corrispondenza fedele tra ciò che si è studiato (per scelta vocazionale, ad esempio, o assecondando una personale passione) e il trasferimento concreto e operativo di tali competenze nel lavoro. Quando questo *matching* si fa più opaco, crolla il livello della soddisfazione espressa al punto che potremmo lecitamente affermare che, in termini di *job*

satisfaction, è l'utilizzo delle competenze a fare la vera differenza, come sostenuto da buona parte della letteratura sul tema (Cfr. *supra*, Cap 2).

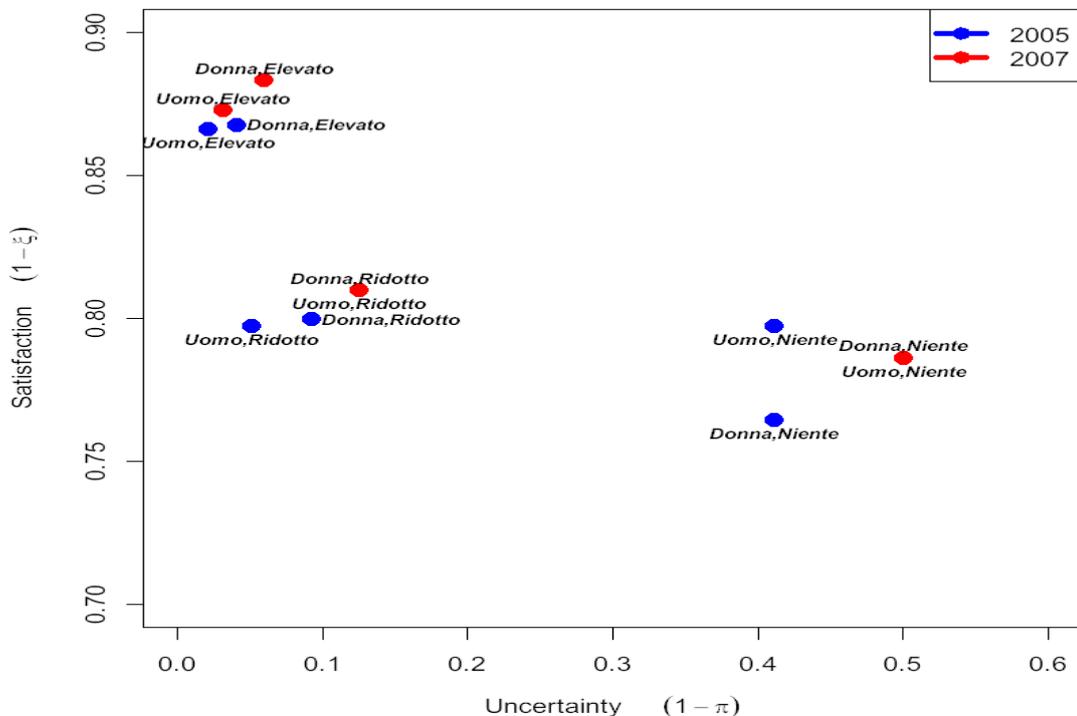


Figura 13. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto all'Utilizzo delle competenze universitarie e del Genere, con effetto della riforma

Occorre aggiungere però, nella nostra lettura, il livello “pesante” della componente di incertezza nelle risposte espresso da chi dichiara di non utilizzare “per niente” quelle competenze: una dichiarazione che si lega all’insoddisfazione e che è altresì leggibile come “effetto del pessimismo”. Un valore del parametro di *uncertainty* tra 0.4 e 0.5 rappresenta una misura eccezionale nell’ambito dei *data-set* qui esaminati e pertanto va interpretata come una caratteristica precipua di tale sottogruppo di rispondenti.

L’indecisione cresce sempre, e per tutti i sottogruppi, nel passaggio dai laureati pre riforma a quelli post riforma, con alcuni significativi rilievi. Emerge un aumento del livello di soddisfazione sia per il sottogruppo che utilizza in modo elevato che ridotto le proprie competenze, con una tendenza alla uniformità per genere quando tali competenze non sono utilizzate in misura elevata. Le donne tendono ad essere leggermente più soddisfatte, ma si osserva che quando le

competenze sono “per niente utilizzate” (nel caso dei laureati del 2005) le donne appaiono decisamente meno soddisfatte degli uomini.

La complessità di queste risultanze indica che la variabile “utilizzo delle competenze” è da considerarsi importante, tanto nella spiegazione della soddisfazione espressa quanto nella tipizzazione dei sottogruppi che tramite essa si definiscono. Tale constatazione ci appare come un risultato significativo ai fini dell’interpretazione complessiva.

5.2.7 Necessità/utilità del titolo

La domanda circa la necessità (ovvero, l’utilità) della laurea conseguita rispetto al lavoro che il rispondente svolge offre quattro possibili modalità di risposta, illustrate nella Tabella 15, ove sono indicate le rispettive frequenze relative registrate nelle due *waves*.

Tabella 15. Distribuzione di frequenza della necessità della laurea

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Richiesta dalla legge	0.441	0.413
Non richiesta ma necessaria	0.172	0.171
Non richiesta ma utile	0.307	0.327
Né richiesta né utile	0.080	0.089
Totale dei rispondenti	17378	25508

Si può constatare una riduzione (pari a circa il 2%) dei laureati post riforma che affermano che il proprio titolo di studio è “richiesto dalla legge”; mentre aumentano (di poco meno dell’1%) quanti dichiarano che la laurea non è né richiesta, né utile ai fini dell’occupazione esercitata.

Si utilizza qui una suddivisione in 4 gruppi a seconda delle modalità di risposta, costruendo per ciascun sottogruppo un modello CUB, eventualmente inclusivo del Genere, quando la variabile è risultata significativa.

Nella Figura 14 sono visualizzate le stime ottenute comparativamente tra le due *waves*. È ben evidente un netto ordinamento della soddisfazione espressa, sia

rispetto al grado di necessità/utilità della laurea, che rispetto allo stesso ordinamento delle 4 modalità.

Il gruppo di quanti hanno risposto che la laurea conseguita è “per niente” utile/necessaria si situa ad un livello piuttosto basso di gradimento e registra, nel contempo, una indecisione nelle risposte invero notevole (tra 0.4 e 0.5).

In questo studio il Genere non è risultato costantemente un aspetto significativo per cui non si registra, a differenza di quanto emerge dall’analisi di altri quesiti, quella usuale maggiore incertezza espressa dalle donne.

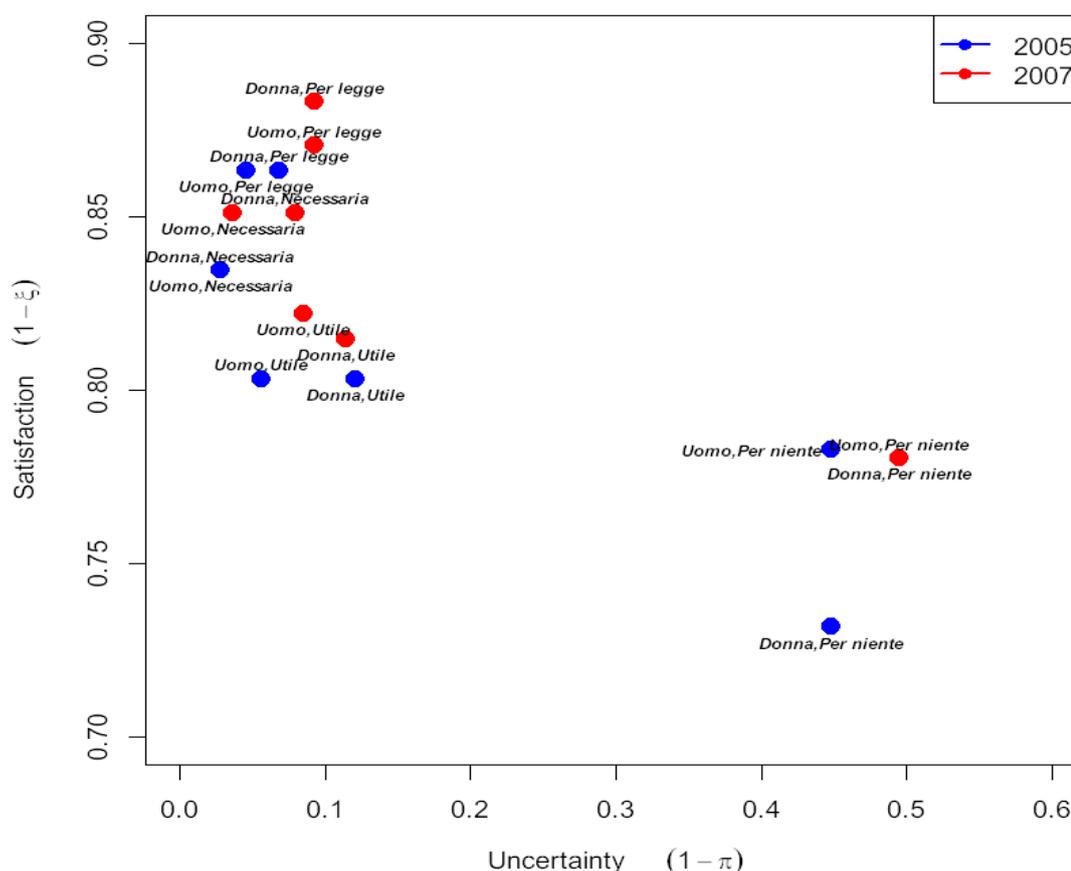


Figura 14. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto alla Necessità della Laurea ai fini del lavoro svolto e del Genere, con effetto della riforma

Appare sistematica, anche rispetto alla stratificazione indotta dalla necessità formale della laurea, la maggiore soddisfazione dei laureati post riforma rispetto a quelli pre riforma (le variazioni sono modeste, tranne che per il significativo

aumento del gradimento delle donne laureate post riforma che hanno dichiarato l'inutilità della laurea conseguita).

5.2.8 Ricerca di un nuovo lavoro

Il questionario contiene un quesito nel quale si chiede all'intervistato (che è, ricordiamo, occupato al momento dell'indagine) se sia, oppure no, alla ricerca di un altro lavoro. Evidentemente, l'intento è quello di esplicitare il desiderio di migliorare la propria posizione, ma anche di segnalare, in modo indiretto, l'eventuale insoddisfazione per il lavoro svolto al momento dell'intervista. La Tabella 16 mostra le risposte che vengono raccolte per le due *waves*.

Tabella 16. Distribuzione di frequenza della ricerca di lavoro

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Ricerca un lavoro	0.291	0.273
Non ricerca lavoro	0.709	0.727
Totale dei rispondenti	17387	25523

Si osservi che i laureati del 2007 “cercano lavoro” in percentuale leggermente inferiore rispetto a quelli pre riforma. A tale scopo, è interessante approfondire tale aspetto e cercare di comprendere come questa intenzione di cambiamento interferisca sulla soddisfazione per il lavoro svolto anche sulla base del Genere, del Tipo (tempo pieno/parziale) di lavoro e del Settore (pubblico/privato).

L'analisi viene condotta mediante la costruzione di modelli CUB per la *job satisfaction* inserendo tali covariate nella specificazione della *uncertainty* e/o della *satisfaction*, verificandone poi la significatività. In primo luogo, si pongono a confronto, nella Figura 15, i modelli CUB stimati rispetto a chi è in cerca di lavoro (cerchietti neri) e a chi non lo è (cerchietti bianchi), sia per i laureati del 2005 (a sinistra) che del 2007 (a destra). Emerge molto nettamente la differenza tra i due sottogruppi (“in cerca” e “non in cerca”) mentre il comportamento degli intervistati non cambia molto tra le due indagini, eccetto per un incremento in termini di *uncertainty* per i laureati post riforma.

Un'analisi più dettagliata si può argomentare con l'inserimento contestuale delle covariate: Ricerca di un nuovo lavoro, Settore pubblico/privato, Profilo orario (tempo pieno/parziale) e con l'inclusione del Genere, confrontando i laureati delle due rilevazioni. La numerosità delle variabili coinvolte rende difficilmente visualizzabili simultaneamente le interazioni e i differenti *response patterns* nel confronto tra le due rilevazioni

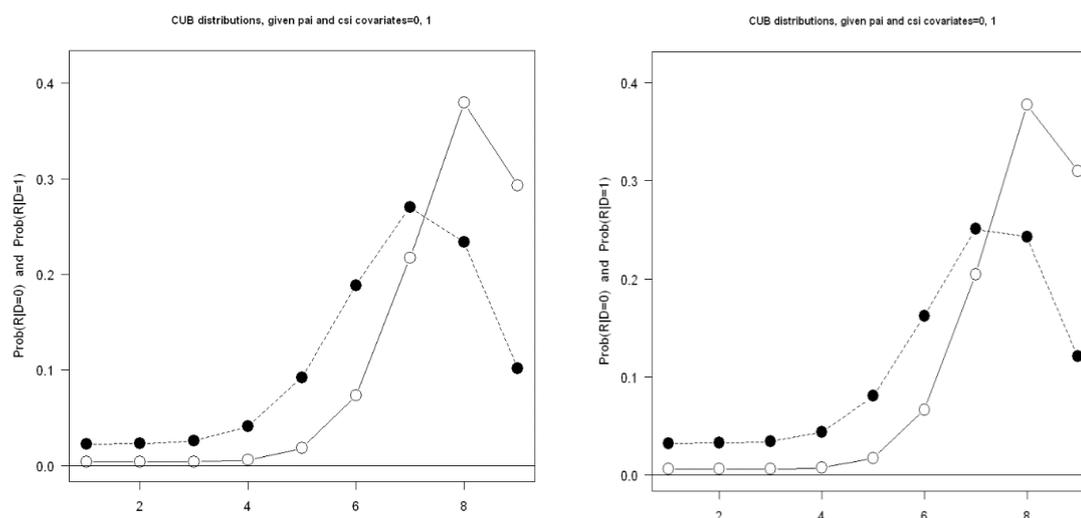


Figura 15. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati rispetto a chi cerca lavoro (cerchi neri) ed a chi non cerca lavoro (cerchi bianchi), per i laureati pre riforma (a sinistra) e post riforma (a destra)

I modelli CUB stimati per le due *waves*, identici nella struttura formale, denotano una indecisione ben spiegata dalla ricerca di un nuovo lavoro, da profilo orario e genere; la soddisfazione, d'altro canto, è spiegata, ancora, dalla ricerca del nuovo lavoro, profilo orario e settore, nonché dalla interazione tra Genere e Settore Pubblico. Questa stessa interazione Genere-Pubblico implica che, se si confrontano in particolare, le donne impiegate nel pubblico con le altre tipologie, per le prime la soddisfazione espressa appare costantemente più elevata rispetto a quanto si rileva per le altre tipologie e aumenta ancora nel caso delle laureate dopo la riforma.

Dalle nostre elaborazioni, emerge anche in modo abbastanza netto che la soddisfazione di chi non cerca lavoro (per qualsiasi stratificazione) si colloca stabilmente su valori elevati, legati ad una *uncertainty* contenuta (le covariate, per quanto significative, hanno un modesto effetto sull'indecisione). Per contro, chi è

in cerca di lavoro, oltre a dichiararsi in misura sensibile meno soddisfatto, lo è anche in modo più differenziato e si esprime con maggiore indecisione. Tali circostanze configurano, evidentemente, un nesso forte tra la soddisfazione per il lavoro che attualmente si svolge ed il desiderio di cambiare occupazione per migliorare il proprio *status*. Le donne, anche qui esprimono la propria soddisfazione per il lavoro svolto con una maggiore *uncertainty* rispetto ai laureati; indecisione che cresce in misura evidente per quante sono in cerca di lavoro. Anche tra quanti cercano di cambiare lavoro, in generale, la soddisfazione è comunque maggiore per coloro che lavorano nel settore pubblico.

5.2.9 Area territoriale dell'Ateneo

I laureati intervistati sono classificati in base all'Ateneo presso cui hanno conseguito la laurea, sulla base di quattro macro-aree territoriali, come nella successiva Tabella 17.

Tabella 17. Distribuzione dei laureati rispetto all'area dell'Ateneo

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Nord-Ovest	0.134	0.181
Nord-Est	0.295	0.368
Centro	0.317	0.241
Sud-Isole	0.255	0.209
Totale dei rispondenti	17387	25523

Va sottolineato che i dati si riferiscono ai laureati degli Atenei che aderiscono al Consorzio AlmaLaurea nelle diverse edizioni dell'Indagine. Pertanto, le notevoli differenze tra le due indagini potrebbero ascriversi al differente numero di Atenei che facevano parte del Consorzio al momento in cui hanno avuto luogo le due rilevazioni.

Nel merito della *job satisfaction* globale, si prende in esame innanzitutto quale risposta hanno espresso i laureati delle quattro macro-aree, come evidenziato nella Figura 16. Non emergono significative differenze nella soddisfazione espressa

che si colloca sui valori medi generali. I laureati negli atenei del Centro appaiono meno soddisfatti per il proprio lavoro e questo divario si riduce in misura consistente quando si esaminano i laureati post riforma. I rispondenti che si sono laureati al Sud e nelle Isole manifestano costantemente una maggiore soddisfazione, aumentata per la rilevazione del 2007. Viene anche qui confermato che i laureati del 2007, post riforma, si dicono più soddisfatti e sono, nel contempo, più incerti nel rispondere rispetto a quelli del 2005. Il fatto che questa caratterizzazione persista, a prescindere dalla distribuzione territoriale, dimostra che ci troviamo dinanzi ad aspetti che sono strutturali nel confronto tra le due edizioni dell'Indagine.

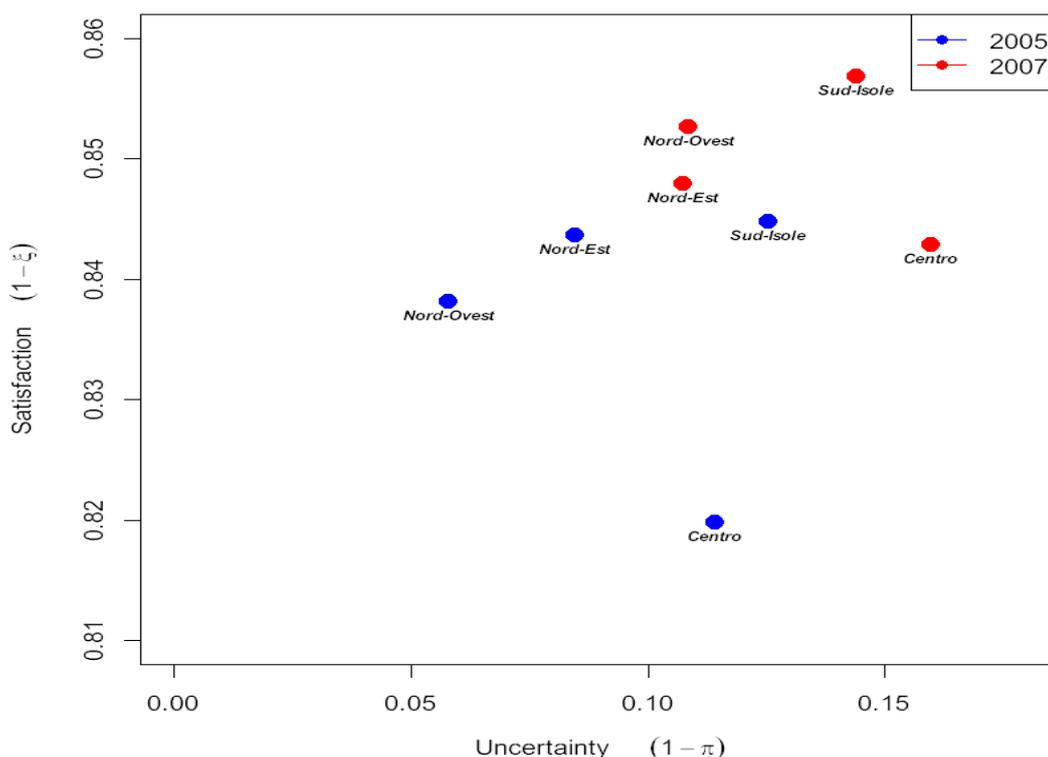


Figura 16. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati nelle quattro macro-aree territoriale in cui hanno sede gli Atenei che hanno conferito la laurea, nelle due waves

Nello studio più approfondito della caratterizzazione delle macro-aree di riferimento, una volta inserite le covariate relative a Genere e ricerca di un nuovo lavoro, i risultati relativi alle stime dei corrispondenti modelli CUB confermano una più marcata dicotomia tra chi è oppure no in cerca di lavoro. Tale aspetto

emerge in misura più rilevante del Genere (che non sempre risulta significativo) e della collocazione territoriale stessa della sede di laurea. Si può affermare, difatti, che la soddisfazione di chi “non cerca lavoro” è mediamente collocata attorno al valore di 0.85, mentre quella espressa da chi “cerca lavoro” si posiziona mediamente attorno al valore di 0.75.

Piuttosto, è molto netta la posizione dei laureati che cercano lavoro e si sono laureati prima della riforma nel Nord-Ovest e Nord-Est per i quali, pur diminuendo la soddisfazione espressa, si evidenzia una ridottissima *uncertainty* nelle risposte. Tale risultato potrebbe essere legato al fatto che in questa area specifica del Paese la possibilità di cambiare lavoro, migliorando la propria posizione, può essere una situazione realistica, rispetto ad altre aree, dove al contrario si esprime maggiore indecisione. Le circostanze appaiono differenti per gli appartenenti alla coorte del 2007 che si sono affacciati, da laureati, ad un mercato del lavoro già in crisi conclamata e per i quali la possibilità di cambiare lavoro appare, nel periodo considerato, meno praticabile in tutto il Paese.

5.2.10 Titolo di studio dei genitori

Sulla definizione dei profili formativi dei figli, tanto in termini di orientamento che di esito dei percorsi universitari, è nota l'influenza del *background* familiare ed, in particolare, del titolo di studio dei genitori (tra i molti: Stiglitz, 1975; Archer, 1984; Cobalti e Schizzerotto, 1994; Cammelli e Gasperoni, 2008).

I dati disponibili per le due edizioni dell'indagine mostrano le distribuzioni di frequenza di cui alla Tabella 18. Alcune risultanze sono quelle attese, come, ad esempio, la diminuzione nel tempo della quota di genitori senza alcun titolo di studio o in possesso della sola licenza elementare e, per contro, l'aumento della numerosità delle famiglie di provenienza dove uno o entrambi i genitori sono in possesso della laurea.

Nel confronto, occorre tenere presente che il numero dei dati mancanti in risposta al quesito di interesse è tutt'altro che trascurabile, dal momento che questi

sono pari a 2809 (il 16%) e 3220 (il 13%) per le due *waves*, rispettivamente. Poiché ci pare verosimile che esista un legame tra la mancata risposta e la modalità di tale omessa risposta (per esempio, una plausibile ritrosia a dichiarare l'assenza di titolo di studio o anche un livello di istruzione medio-basso per la propria famiglia di provenienza), le risultanze dell'indagine vengono certamente alterate dai dati mancanti.

Questa circostanza ci ha suggerito di non approfondire con l'usuale dettaglio le interrelazioni tra questa risposte e le numerose altre covariate possibili; quindi, abbiamo considerato le modalità di risposta come se fossero ordinali, attribuendo in modo fittizio i valori $1, 2, \dots, 6$ alla variabile titolo di studio dei genitori. Questa ipotesi semplifica le analisi successive e permette di verificare agevolmente se anche il Genere sia una variabile significativa ai fini della lettura della soddisfazione dichiarata dai laureati pre e post riforma.

Tabella 18. Distribuzione di frequenza del titolo di studio dei genitori

Modalità della variabile	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Nessun titolo	0.004	0.004
Licenza elementare	0.080	0.057
Licenza media/avviamento	0.224	0.209
Scuola secondaria superiore	0.424	0.427
Uno dei genitori con laurea	0.167	0.180
Entrambi i genitori con laurea	0.101	0.123
Totale dei rispondenti	14578	22303

La corrispondente rappresentazione dei modelli CUB è la Figura 17 che evidenzia come il Titolo di studio dei genitori – per quanto significativo per i dati disponibili, anche per effetto della elevata numerosità delle osservazioni - non contribuisca in modo sensibile a discriminare la soddisfazione espressa per il proprio lavoro. Infatti, utilizzando tale covariata, la *satisfaction* si modifica appena dello scarto tra 0.83 e 0.85, in qualsiasi situazione.

Occorre, pertanto, evidenziare altri aspetti che concorrono a determinare la differenza tra le rilevazioni. I laureati del 2005 manifestano, in ogni caso, una minore soddisfazione e il Genere non risulta elemento discriminante, mentre il

Titolo di studio dei genitori ha effetto nella riduzione della *uncertainty* nelle risposte, al crescere del Titolo di studio. Per i laureati post riforma, in aggiunta all'usuale incremento della soddisfazione, accompagnato dall'aumento dell'indecisione nelle risposte, il Genere appare significativo contribuendo, per le donne, ad una maggiore *uncertainty* ed a una misurata riduzione della soddisfazione.

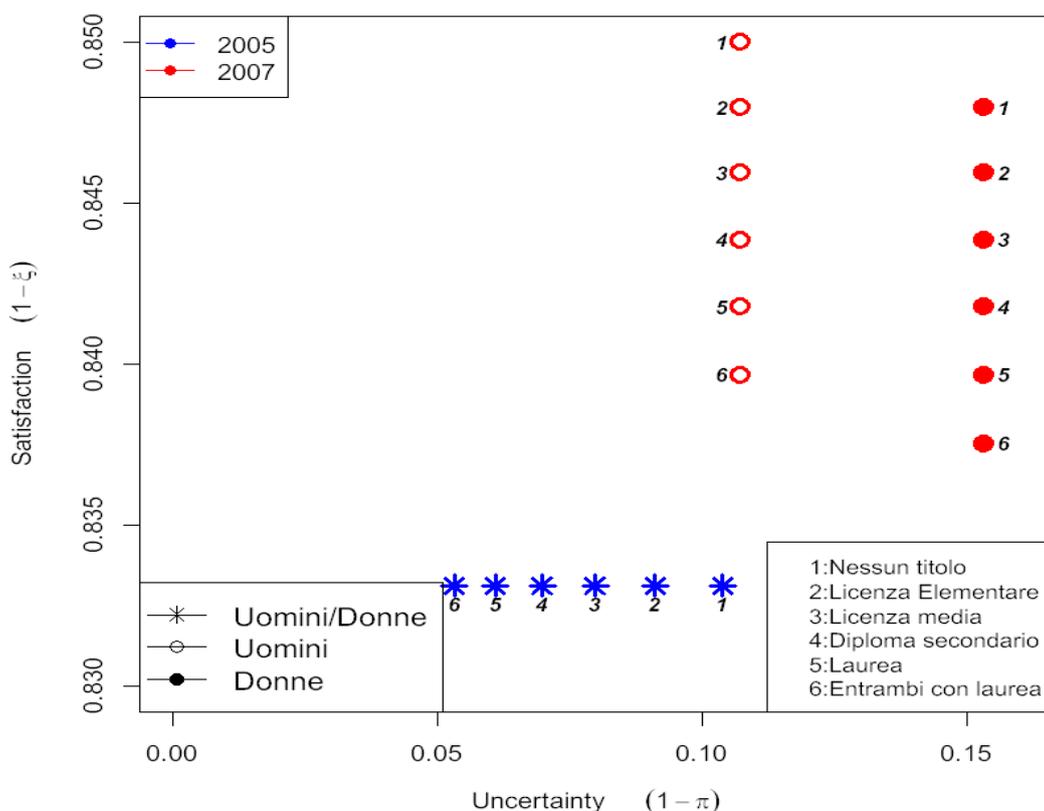


Figura 17. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione del Titolo di studio dei genitori e per Genere, nelle due waves

Decisamente notevole, invece, appare l'effetto del Titolo di studio dei genitori sulla soddisfazione per il lavoro per la generazione di laureati post riforma. Emerge, per entrambi i generi, che la soddisfazione decresce in misura regolare con l'aumento del livello del titolo di studio posseduto. Ciò rappresenta, a nostro avviso, il riflesso di una maggiore soddisfazione espressa da quanti provengono da un ambiente culturale più modesto e che – in quanto figli - hanno visto migliorare il proprio livello di vita lavorativa (o, almeno, le proprie aspettative) grazie alla

laurea e perciò manifestano una maggiore soddisfazione per il lavoro che svolgono (sul tema, tra gli altri: Checchi *et al.*, 1999; D'Addio *et al.*, 2007). Tenendo sempre conto delle cautele che occorrono nell'esaminare questi dati e della modestia delle differenze registrate nelle misure di soddisfazione, va rilevato che questo effetto è regolare e stabile per entrambi i generi e come tale può essere interpretato come effettivo.

5.2.11 Gruppi disciplinari

Il settore disciplinare del titolo di studio è l'elemento, come facilmente ipotizzabile, che esercita l'effetto più ragguardevole rispetto alla probabilità di trovare un impiego. Che tale circostanza si leghi ad una soddisfazione espressa maggiore non è invece un fatto scontato.

Per un riferimento di portata generale, si tenga presente che, a cinque anni dal conseguimento del titolo, a parità di altre condizioni, risultanze recenti sulla condizione occupazionale (considerando i laureati post riforma della coorte del 2007) mostrano che i più favoriti sono i laureati delle professioni sanitarie e quelli di ingegneria innanzitutto (per i quali si può parlare di piena occupazione, intorno al 94%), nonché gli altri del gruppo scientifico, seguiti dai laureati nel gruppo economico-statistico; seguono, i laureati del gruppo politico-sociale e quelli delle classi di laurea rivolte all'insegnamento; ben posizionati sono i laureati in educazione fisica e gli architetti. I più penalizzati risultano i colleghi dei percorsi giuridico, psicologico, geo-biologico e letterario.

Rimandando per le analisi descrittive ai lavori di estesa reportistica (tra gli altri, ci riferiamo all'Indagine 2012, AlmaLaurea, 2013), si sono implementati i modelli CUB anche rispetto ai gruppi disciplinari dei corsi di studio, sia per la soddisfazione globale che per i 14 *items*. La classificazione per gruppi disciplinari qui utilizzata è quella adottata dal Consorzio (definita in vari lavori tecnici, tra i quali: Camillo *et al.*, 2006).

I risultati sono interessanti e, in qualche caso, lontani da quanto ci si aspetterebbe. Va detto innanzitutto che, in coerenza con quanto si osserva in

rilevazioni simili in molti ambiti (per effetto sia del *satisficing behaviour* che del noto *social desirability bias* cui si è fatto cenno), la soddisfazione espressa è molto elevata: il parametro di interesse non scende mai, difatti, per ambedue le edizioni, sotto il valore di 0.70. Il confronto tra le *waves* mostra, inoltre, un generale aumento per molti dei gruppi disciplinari sia della *satisfaction* che della relativa *uncertainty*.

La figura 18 riassume i modelli stimati in forma “dinamica”: la direzione delle frecce indica la variazione intervenuta nella soddisfazione per ciascun gruppo, dal 2005 al 2007.

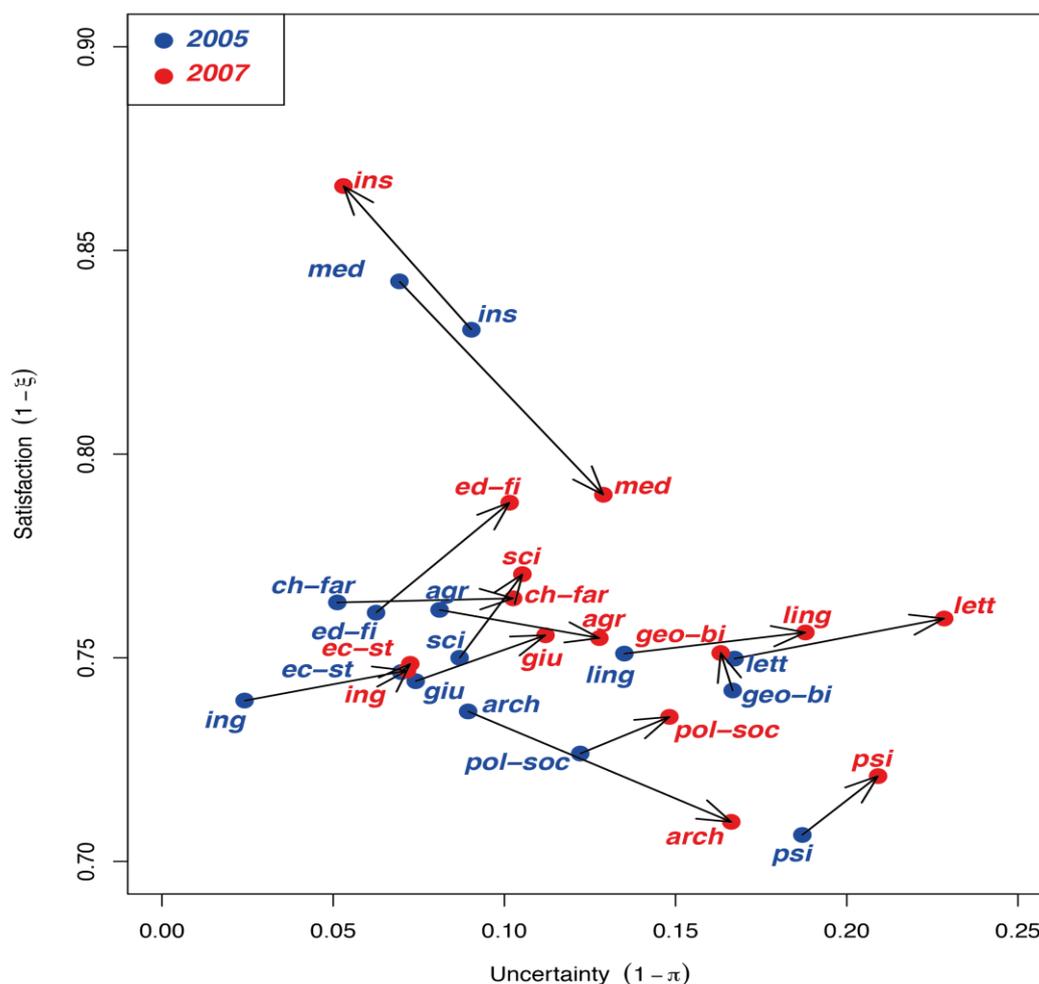


Figura 18. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione del Gruppo disciplinare di appartenenza, nelle due waves

Si osserva che i laureati che nella rilevazione relativa al 2007 esprimono il livello di soddisfazione più elevato appartengono al gruppo disciplinare *Insegnamento (ins)* in figura); per tale sottogruppo di rispondenti si nota un incremento, accompagnato da una riduzione del livello di incertezza, rispetto a quanto registrato per gli intervistati del “vecchio ordinamento”. Il contrario può dirsi per il gruppo *Medico e Professioni Sanitarie (med)* che, pur mantenendosi molto soddisfatto, cede il primato della prima rilevazione ed evidenzia una flessione sensibile nella *satisfaction* nel confronto tra le due edizioni, accompagnata da maggiore *uncertainty*.

I meno soddisfatti, in assoluto, nella seconda rilevazione sono i rispondenti del gruppo *Architettura (arc)*, per i quali si osserva una diminuzione della soddisfazione registrata sulla coorte del 2005 (già comparativamente meno elevata). Per la coorte del 2007, un lieve incremento si associa alla maggiore indecisione. Gli appartenenti al gruppo *Psicologico (psi)*, che risultavano i meno soddisfatti nella prima rilevazione, mostrano nella *wave 2007* un lieve incremento, accompagnato tuttavia da maggiore *uncertainty* nell’espressione delle risposte.

Gli Ingegneri (*ing*), che erano i meno incerti nell’espressione della loro soddisfazione (che si posizionava non tra le più elevate) nella *wave 2005*, vedono aumentare solo marginalmente il proprio livello di *satisfaction* espressa, con un aumento dell’indecisione.

Nelle posizioni “intermedie” si notano aumenti non macroscopici della soddisfazione, con l’eccezione dei gruppi di Educazione Fisica (*ed-fi*) e Scientifico (*sci*). Seguono i gruppi Politico-Sociale (*pol-soc*) e Giuridico (*giu*). Variano in misura meno rilevante i gruppi Economico-Statistico (*ec-st*) e Geo-biologico (*geo-bi*).

Resta stabile la soddisfazione espressa dal gruppo Chimico-Farmaceutico, ma si accompagna comunque, come accade nei casi simili dei gruppi Agrario (*agr*), Linguistico (*ling*) e Letterario (*lett*) ad una maggiore incertezza.

Situazioni più differenziate sono evidenziate dai modelli CUB stimati per singolo *item*, in funzione della covariata Gruppo disciplinare. Per taluni *items*, osserviamo un comportamento “inverso” rispetto a quanto rilevato nel corso dell’intera analisi. Ad esempio, tra le risultanze più significative, relativamente alla

sicurezza del posto di lavoro, l'incertezza nella seconda rilevazione si riduce sensibilmente, mentre la soddisfazione espressa varia in misura non lampante, per quasi tutti i gruppi considerati. Ancora, rispetto alla coerenza dell'impiego con gli studi compiuti, a fronte di livelli di *satisfaction* tutto sommato sovrapponibili, l'*uncertainty* si riduce ancora, a testimonianza, a nostro avviso, di una percezione di maggiore specializzazione dei percorsi di studio riformati. Lo stesso dicasi per la percezione di utilità sociale del lavoro (il che è vero a maggior ragione per medici ed insegnanti). Sulla flessibilità dei tempi di lavoro e sui contenuti culturali dell'occupazione svolta, i rispondenti della coorte del 2007 sono chiaramente più decisi pur mantenendo lo stesso livello di soddisfazione; sono invece ancor più soddisfatti e ugualmente determinati nell'espressione della *satisfaction* per quanto attiene alla disponibilità di tempo libero ed anche alle prospettive di Reddito e di carriera.

5.2.12 Esperienze di studio all'estero

Nell'esaminare il profilo dei laureati viene dato particolare rilievo, come componente rilevante della loro formazione, alla presenza di uno o più periodi di studio all'estero, caratteristica più frequente negli anni recenti, anche se non con l'intensità attesa. Si pone allora il problema di verificare se ed in che misura questa circostanza modifichi la soddisfazione espressa per il proprio lavoro.

In termini relativi, la presenza di periodi di studio all'estero per i laureati del 2005 e del 2007, è cambiata nel tempo, come evidenziato nella Tabella 19. Si registra, anche per questa variabile, un numero molto elevato di mancate risposte: per i laureati pre riforma mancano 2732 risposte (pari al 16%) mentre per quelli post riforma mancano 2902 risposte (pari all'11 %).

Resta indubbio che l'esperienza all'estero sia tuttora poco frequente nella carriera di uno studente: intorno al 12-13% sul totale. La stima è ottimistica perché, verosimilmente, le migliaia di mancate risposte equivalgono, per la quasi totalità alla modalità che non prevede esperienze formative all'estero. Se questa ipotesi si

rilevasse realistica, allora la percentuale di quanti hanno svolto esperienze di studio all'estero si abbasserebbe attorno al 10-12%, rispettivamente.

Definendo la covariata Estero, assieme al Genere, si costruiscono i corrispondenti modelli CUB per le due waves le cui stime sono rappresentate nella Figura 19, al variare di tali caratteristiche.

Tabella 19. Distribuz. di freq. dei laureati che hanno svolto periodi di studio all'estero

Modalità della variabile	Wave 2005	Wave 2007
Esperienze all'estero	0.124	0.136
Nessuna esperienza all'estero	0.876	0.864
Totale dei rispondenti	14655	22621

La covariata Estero non è mai significativa per i laureati post riforma, cioè l'esperienza all'estero non modifica in modo significativo la soddisfazione per il lavoro che si svolge. Per i laureati prima della riforma, l'esperienza all'estero pare avere un impatto negativo sulla soddisfazione per il lavoro.

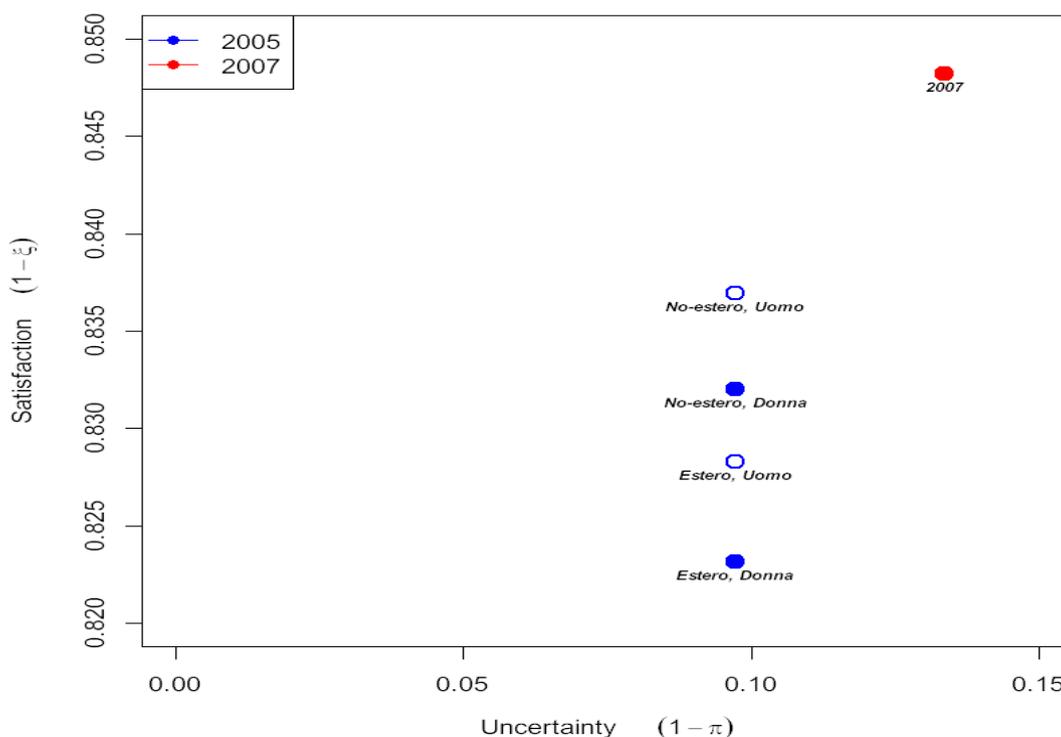


Figura 19. Modelli CUB della soddisfazione globale stimati in funzione dell'esperienza di studio all'estero e per Genere, nelle due waves

Probabilmente, chi ha studiato “anche” all'estero vede aumentate le proprie aspettative di realizzazione professionale e manifesta una soddisfazione inferiore rispetto a chi non ha fatto quell'esperienza: segno evidente di insoddisfazione e delusione per il lavoro svolto rispetto alle attese che si nutrivano nel momento di decidere sull'opportunità di trascorrere un periodo di studio all'estero. In ogni caso, per i laureati pre riforma, le donne hanno mostrato una maggiore insoddisfazione.

5.3 Studio della soddisfazione globale in funzione di covariate continue

L'utilizzo di variabili continue come covariate esplicative della *uncertainty* e/o della soddisfazione implica una differente rappresentazione dei modelli CUB. Nel *data-set* di riferimento per questa ricerca AlmaLaurea risultano comuni alle due *waves* (e quindi comparabili sia per definizioni che per ambiti di variazione) le seguenti variabili continue:

Reddito: si intende il Reddito mensile netto ottenuto come media delle classi equispaziate, nelle quali il rispondente ha dichiarato di collocarsi. Le osservazioni possono assumere solo valori appartenenti al seguente supporto discreto:

200.0, 375.5, 625.5, 875.5, 1125.5, 1375.5, 1625.5,
1875.5, 2125.5, 2375.5, 2625.5, 2875.5, 3250.0

Tuttavia, riesce più comodo ipotizzare che esse assumano qualsiasi valore reale, così come noi faremo nelle analisi modellistiche seguenti.

Età: l'età del rispondente al momento della laurea.

Durata: la misura, per ciascun rispondente, del tempo effettivo tra l'iscrizione all'Università e la data della seduta di laurea.

Ritardo: la misura, per ciascun rispondente, della differenza tra la variabile *Durata* e il tempo previsto dagli ordinamenti didattici (la cosiddetta durata legale del corso di studi).

Voto: esprime il voto di laurea conseguito dal rispondente ed è espressa in centodecimi. Convenzionalmente, in questo studio il 110/110 con lode viene codificato come 112/110. Pertanto il voto è una variabile discreta teoricamente compresa fra 66 e 112 che, per l'ampio intervallo di variazione, diviene più

comodo e semplice considerare come continua. Tali variabili sono tra loro correlate ed alcune di esse lo sono fortemente (per esempio, Età e Durata; oppure, Durata e Ritardo) e ciò avviene per la loro stessa definizione. Per esempio, tra Durata e Ritardo vi è una relazione lineare del tipo:

$$Durata = Ritardo + 5 + \varepsilon,$$

dal momento che la durata legale è quasi sempre pari a 4 o 5 anni (sempre 5, naturalmente, per i laureati del 2007), tranne i pochi casi ove raggiunge i 6 anni.

Nella pratica, per conoscere l'età del rispondente basta aggiungere il valore 5 all'Età alla laurea dello stesso, perché le interviste vengono effettuate 5 anni dopo il conseguimento della laurea. Infine, ci aspettiamo una relazione inversa tra Voto ed Età (e, quindi, anche tra Durata e Ritardo) essendo noto che chi procrastina il conseguimento del titolo universitario viene condizionato da difficoltà soggettive, culturali, economiche, familiari, lavorative, e così via.

Di seguito, si approfondisce l'analisi di come la *job satisfaction* sia legata a queste variabili.

5.3.1 Reddito mensile netto

Per tale variabile, come di frequente accade in indagini simili, ci troviamo dinanzi ad un discreto numero di valori mancanti (797 per la prima edizione e 830 per la seconda) che, non essendo - con buona probabilità - "mancanti per caso", condizionano certamente i risultati.

La distribuzione della variabile Reddito nelle due *waves* è sintetizzata dai due istogrammi perequati sovrapposti nella Figura 20. Dal grafico si intuisce un leggero aumento del Reddito medio mensile della seconda rilevazione (infatti, la media cresce da 1300 a 1400 Euro). Non si modifica la mediana (pari a 1380), ma cresce significativamente il primo quartile (da 876 a 1136 Euro) indicando che è migliorata nella seconda indagine la posizione dei laureati mal retribuiti.

Data la modesta inflazione nel periodo, i dati sono espressi in termini nominali.

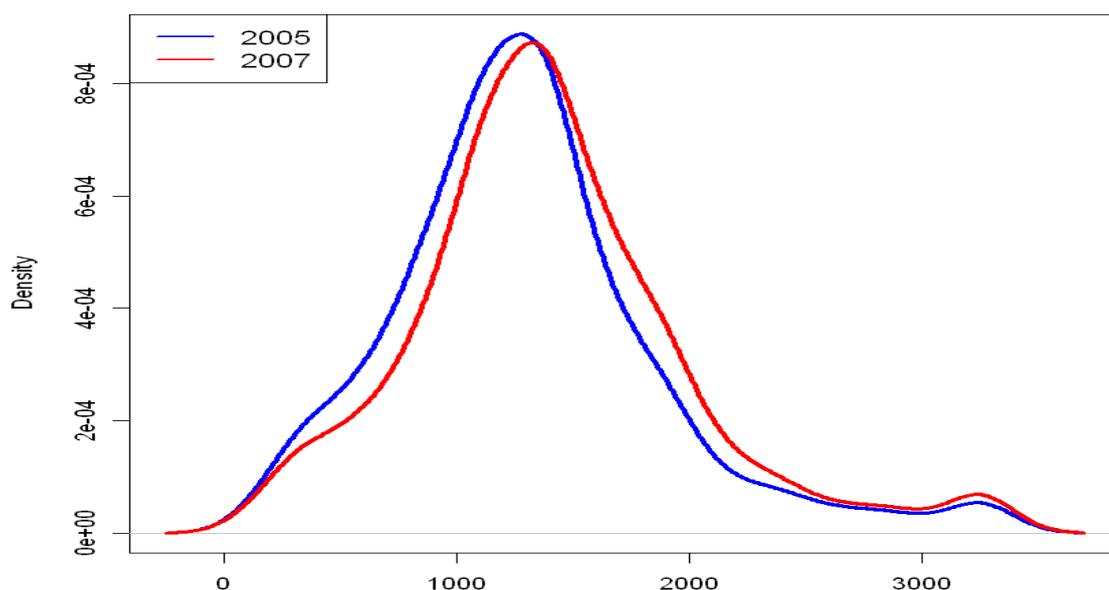


Figura 20. Istogrammi perequati del Reddito mensile netto nelle due waves

I modelli CUB costruiti sulla *job satisfaction* espressa in funzione del Reddito evidenziano come questa covariata sia significativa sia per la *uncertainty* che per la *satisfaction*, e per entrambe le *waves*, come mostrano gli andamenti rappresentati nella Figura 21. Si tenga conto nell'esaminare queste rappresentazioni e le successive che nel caso di variabili esplicative continue, come il Reddito, i modelli CUB nello spazio parametrico costituiscono un *continuum* di modelli statistici ciascuno dei quali è determinato da un singolo valore della variabile esplicativa.

Come è ragionevole attendersi, risulta che al ridursi del Reddito aumenta l'indecisione delle risposte e parallelamente diminuisce la soddisfazione espressa. Inoltre, per i laureati post riforma, l'effetto differenziale è quello di una maggiore *uncertainty*. Si noti che mentre per i redditi medio-alti il divario tra le *waves* è modesto, per i redditi molto bassi si registra un sensibile incremento della *uncertainty*, come è ragionevole attendersi.

A tale proposito, vale la pena di sottolineare per questo caso specifico una proprietà generale dello strumento inferenziale prescelto, e cioè la capacità dei modelli CUB di stimare dai dati (e non di presupporre a priori) una relazione fra

satisfaction ed *uncertainty*. Tale relazione poteva essere logicamente presupposta (data la natura dei fenomeni che si stanno esaminando), ma il modello CUB stimato sui dati ne ha segnalato la significatività grazie alla comune covariata (qui, il Reddito) utilizzata per spiegare sia la *uncertainty* che la *satisfaction*.

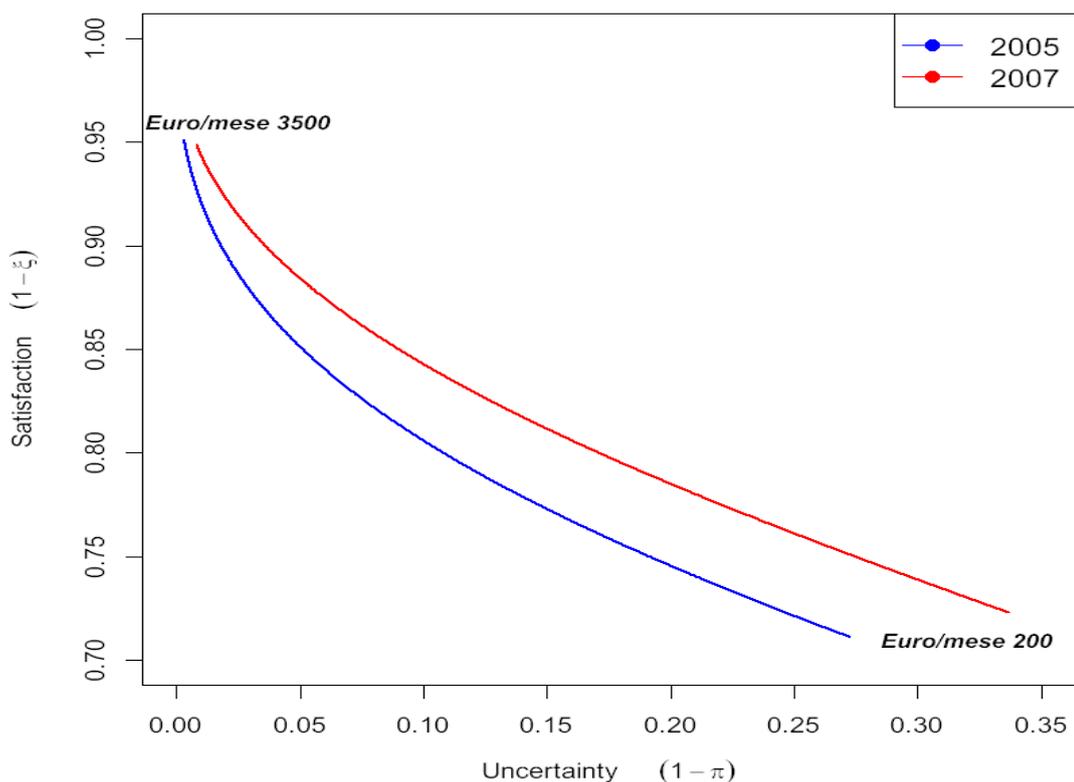


Figura 21. Modelli CUB della Job satisfaction in funzione del Reddito, nelle due waves

Se, inoltre, si intende quantificare l'effetto della riforma tra le due indagini, è possibile costruire, anche qui, un unico modello CUB inserendo la variabile *dummy* Riforma che assume valori 0,1 per le osservazioni pre e post riforma, rispettivamente. Come già evidenziato, risulta significativo solo un effetto riforma sul parametro della *uncertainty* che può essere valutato se confrontiamo come varia l'indecisione espressa del laureato (misurata da $1-\pi$) al variare del suo reddito, nel confronto pre e post riforma.

Nella Tabella 20 si riportano i risultati delle relative stime, per ciascuna delle due edizioni, individuando tre classi di Reddito medio mensile netto. Si vede

confermato, così, che l'effetto della riforma si lega ad un aumento della *uncertainty* espressa in ogni caso, ma ciò avviene in misura più apprezzabile per i redditi bassi, mentre è quasi trascurabile per quelli alti.

Tabella 20. Effetti della riforma sulla *uncertainty* ($1-\pi$), a parità di Reddito

Reddito mensile netto	Wave 2005	Wave 2007
Euro 750	0.21579	0.25808
Euro 1360	0.07293	0.09045
Euro 3000	0.00271	0.00342

Stante il legame tra *satisfaction* e *uncertainty* ci si può chiedere, per esempio, in che misura questa modifica della *uncertainty* si ripercuota sulla determinazione del valore medio della soddisfazione nelle due indagini. Dunque, il valore medio della variabile casuale CUB è espresso da:

$$E(R) = (m+1)/2 + (m-1) \pi (0.5 - \xi) = 5 + 4 \pi (0.5 - \xi),$$

essendo $m=9$ per le nostre analisi. Poiché i parametri (π , ξ) per le due *waves* sono stimati pari a (0.89886, 0.16562) e (0.86926, 0.15114), risulta che i valori medi attesi della *job satisfaction* sono pari a 7.4045 e 7.4260, rispettivamente. Quindi, si può affermare che la soddisfazione media aumenta, benché in misura modesta. Questa constatazione si accorda con larga parte della letteratura in materia che, molto frequentemente, non lega al "rendimento" economico dell'occupazione una maggiore e più duratura *job satisfaction* (Card, 1999 e 2000; Angrist e Krueger, 1999).

5.3.2 Età alla laurea

La distribuzione delle età al momento del conseguimento del titolo universitario si è modificata nel periodo considerato. Ciò è accaduto sia per effetto della segmentazione legata alla differenziazione dei percorsi (laurea triennale e specialistica/magistrale) e all'azione degli Atenei stessi che sono stati incentivati a ridurre i tempi di permanenza degli studenti fuori-corso.

La sintesi delle due distribuzioni per età alla laurea nelle indagini pre e post riforma è sintetizzata nella Tabella 21 e riassunta negli istogrammi perequati di cui alla Figura 22.

Tabella 21. Sintesi delle distribuzioni della variabile Età per le due waves

Indagini	Min	1° Quart.	Mediana	Media	3° Quart.	Max	Missing
Wave 2005	21.8	25.0	26.4	27.6	28.8	70.2	5
Wave 2007	22.3	24.6	25.3	27.3	26.9	68.2	116

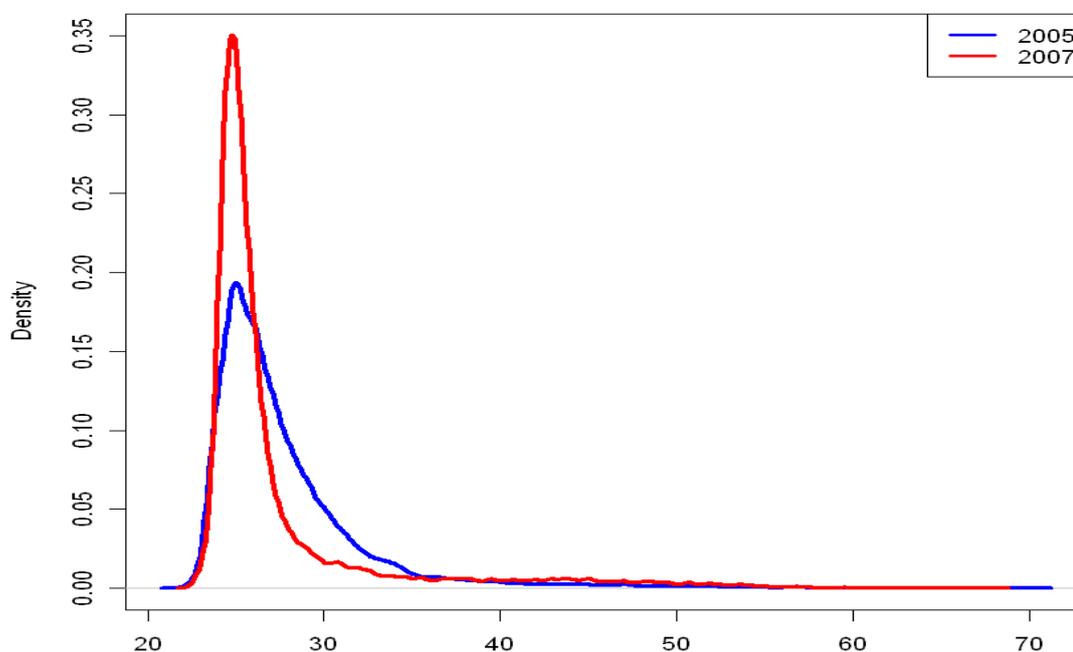


Figura 22. Distribuzioni perequate della variabile Età alla laurea, nelle due waves

La riduzione dell'Età alla laurea, evidente dal confronto tra i grafici, è confermata dagli indici di posizione ed è caratterizzata anche dalla riduzione del campo di variazione interquartile. Quindi, la “metà centrale” della popolazione dei laureati post riforma è più giovane dell'analogha popolazione pre riforma.

Generalmente, quando nella modellistica CUB si utilizza una variabile continua ed asimmetrica (come, appunto, l'Età alla laurea), si opera su di essa una trasformazione logaritmica e si considerano gli scarti dalla media di tale variabile

“trasformata”. Poiché questa tecnica ha effetti positivi sia in termini di convergenza della procedura che di miglioramento della qualità delle stime (che tendono ad essere maggiormente incorrelate), viene utilizzata anche in questo lavoro. La variabile così trasformata sarà quindi definita da: $Age = \log(Età) - \text{media}[\log(Età)]$.

La Figura 23 riassume le stime ottenute con i modelli CUB per le due edizioni dell’Indagine.

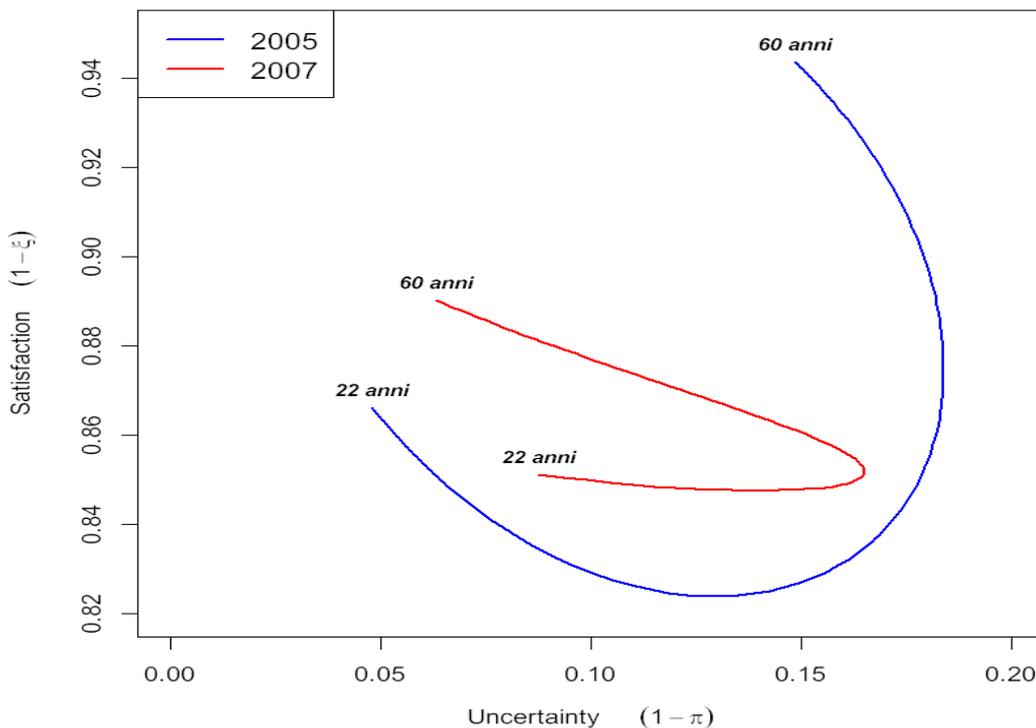


Figura 23. Modelli CUB per la job satisfaction in funzione dell’Età alla laurea, nelle due waves

Come si può vedere, per i laureati pre e post riforma, l’effetto dell’Età è di tipo parabolico e, quindi, non-monotono al variare dell’anzianità del rispondente. In particolare, le componenti di *uncertainty* e di *satisfaction* mutano il proprio andamento al variare dell’età e nel confronto fra le due waves.

La *uncertainty* aumenta a partire dai 22 anni in poi sino ai 60, per poi mantenersi stabile per i laureati del 2005, pre riforma; diminuisce, invece, in misura assai più rilevante per quelli del 2007.

La soddisfazione espressa per il proprio lavoro diminuisce, inizialmente, al crescere dell'età del conseguimento del titolo, per poi crescere in maniera sensibile per i laureati pre riforma; ciò avviene in misura più modesta per quelli post riforma.

Il comportamento dei laureati del 2007 è più omogeneo rispetto a coloro che si sono laureati nel periodo precedente, per cui, anche se l'Età alla laurea resta una variabile significativa per entrambe le indagini, si evidenzia un suo minore impatto sui laureati post riforma.

Da una differente prospettiva, la Figura 24 evidenzia le componenti di *satisfaction* e di *uncertainty* separatamente intese, come funzioni esplicite della variabile Età alla laurea, per le due edizioni, confermando in modo netto che la soddisfazione cresce sostanzialmente con l'età. Per i laureati pre riforma, la *satisfaction* si esprime con il suo valore minimo intorno ai 30.8 anni; dopo la riforma tale valore si "anticipa" intorno ai 27.3 anni. Anche l'espressione della *uncertainty* si è modificata: mentre i laureati del 2005 esprimono il massimo dell'indecisione a 44.7 anni, quelli del 2007 mostrano tale valore verso i 34.5 anni.

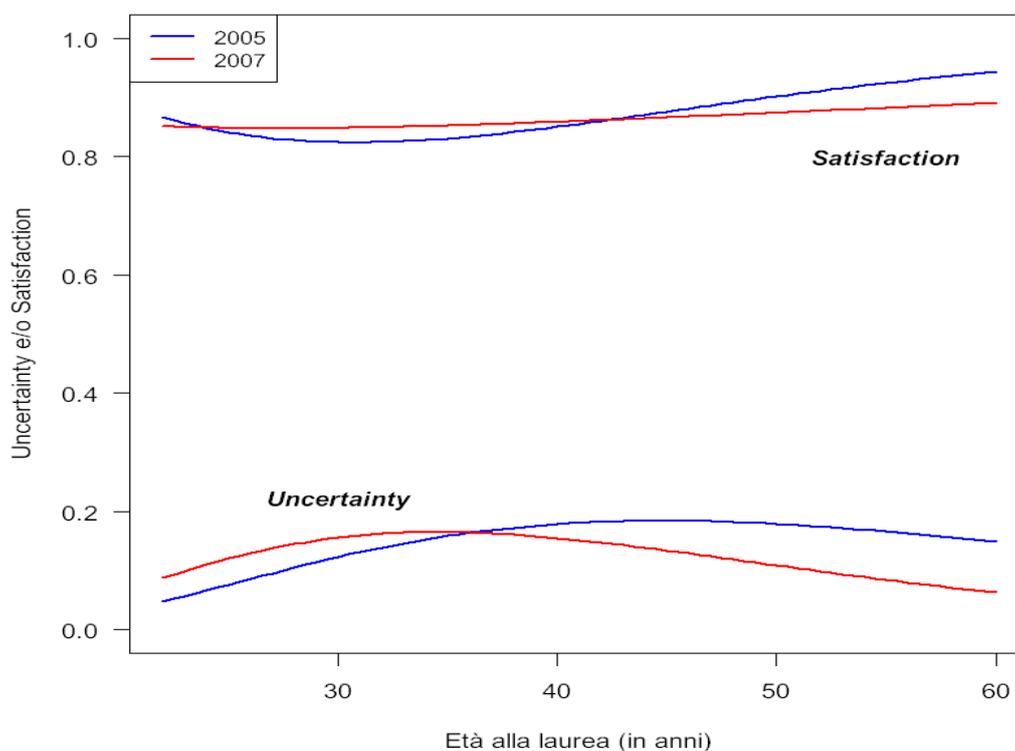


Figura 24. Componenti di *uncertainty* e *satisfaction* stimate dai modelli CUB in funzione dell'Età alla laurea, nelle due waves

Ci è parso opportuno esaminare, su questo stesso tema, l'eventuale effetto addizionale di altre due covariate sul modello CUB già stimato, includendo Genere e Durata del percorso universitario. Per i laureati pre riforma il Genere non appare significativo in rapporto alla *satisfaction* e, come si è notato in molte altre applicazioni del modello, tale covariata implica solo una maggiore indecisione nelle risposte. D'altra parte, la soddisfazione per il proprio lavoro appare modificata in modo sensibile a causa della Durata del percorso universitario (il suo aumento riduce la soddisfazione espressa). Con l'intento di quantificare questo ultimo effetto, la Figura 25 indica come la *satisfaction* si modifichi per alcune "durate prefissate" (pari a 5, 8 e 20 anni), in funzione dell'Età alla laurea e del Genere (ove questo risulti significativo).

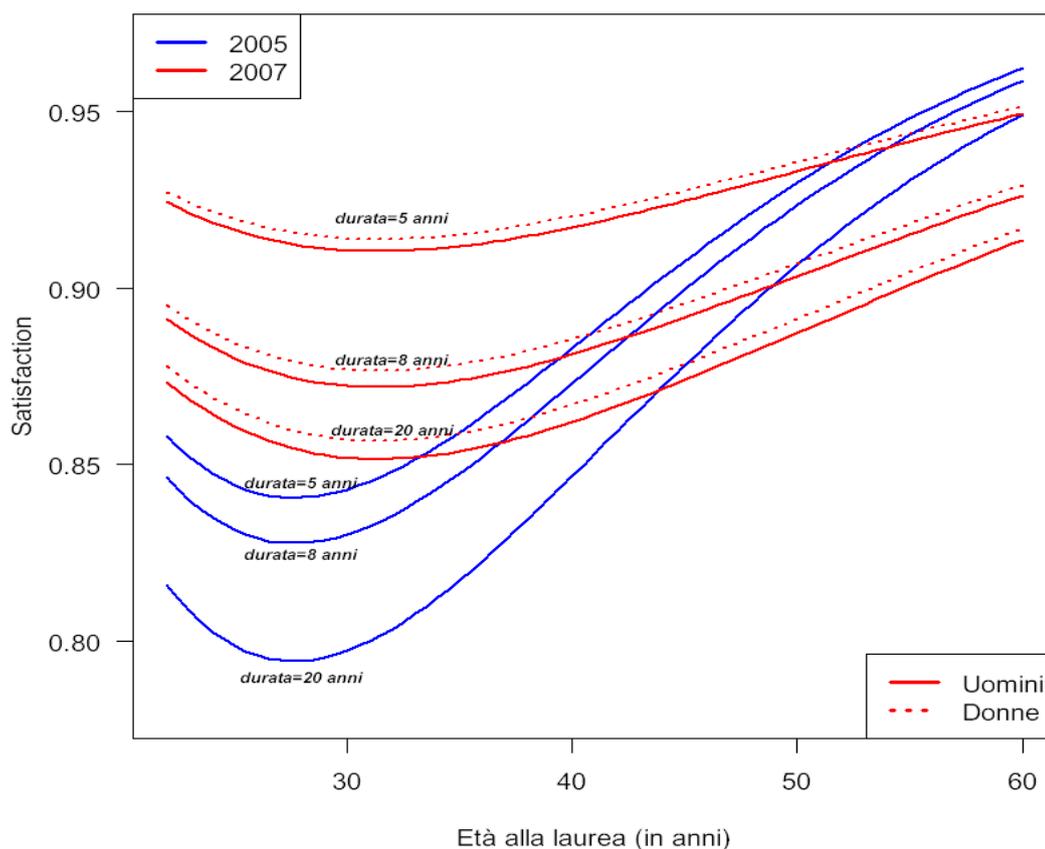


Figura 25. Mutamenti della soddisfazione al variare dell'Età alla laurea, per alcune prefissate durate del percorso universitario, nelle due waves

La relazione tra queste variabili è piuttosto complessa, ma appare in linea con le aspettative e conferma la capacità dei modelli di far emergere dai dati queste complessità e di veicolarle mediante la rappresentazione grafica.

Nello specifico, dalla Figura 25 emerge come la forma della relazione funzionale tra soddisfazione ed Età alla laurea si modifichi radicalmente nel confronto tra laureati pre e post riforma, anche se permane l'effetto differenziale dovuto alla maggior durata degli studi universitari che implica un peggioramento della *job satisfaction*. In sostanza, mentre per i laureati pre riforma la variazione della soddisfazione si misura in oltre 0.15 punti, per quelli post riforma la soddisfazione varia, in ogni caso meno, di 0.10.

Occorre sottolineare che la nostra modellistica, per i laureati del 2007, a causa del breve periodo di tempo intercorso dall'attuazione della riforma dei corsi di studio al momento del conseguimento del titolo (ci riferiamo, difatti, ai primi laureati con il 3+2 nella storia del nostro Paese), non coglie che debolmente eventuali effetti di "maggior durata", in quanto nel campione osservato questa tipologia di rispondenti è scarsamente presente.

Il minimo della soddisfazione si presenta per i laureati pre riforma all'Età media alla laurea, cioè 27.6 anni, mentre per quelli post riforma si presenta all'Età alla laurea di 31.4 anni: ciò vale per entrambi i generi. Per laureati del 2005 non si registra un effetto differenziale legato al genere, mentre le laureate manifestano una soddisfazione leggermente superiore a quella dei loro colleghi nella seconda rilevazione.

Il tempo impiegato a conseguire la laurea ha un effetto evidentemente negativo sulla soddisfazione per il proprio lavoro e tale durata è interpretabile quale *proxy* delle difficoltà (di varia tipologia ed origine) che il laureato ha incontrato durante il proprio percorso formativo⁵⁷ (si vedano in proposito: Allen e Van der Velden, 2001; Aina e Baici, 2011).

⁵⁷ Per una disamina più approfondita di questi aspetti sul piano modellistico, si rimanda a Capecchi e Piccolo, in corso di stampa.

5.3.3 Voto di laurea

Come noto, nelle Università italiane il voto di laurea, espresso in centodecimi e variabile da un minimo di 66/110 ad un massimo di 110/110 (eventualmente con lode), è ottenuto come media riproporzionata dei voti di tutti gli esami valutati in trentesimi a cui, successivamente, la Commissione di laurea aggiunge un certo numero di punti (molto variabile da sede a sede). Tale attribuzione tiene conto di numerosi fattori: numero di lodi, durata del percorso di studio, eccellenza dei contenuti della tesi finale, efficacia della presentazione, completezza, originalità, innovazione, e così via. Nell'ordinamento post riforma la media degli esami viene calcolata ponderando i voti con i crediti formativi universitari (CFU).

A questa valutazione “quasi oggettiva” si aggiungono altre componenti di natura molto diversa, tra le quali: è diffusa la “tradizione” di non attribuire alcuni voti (esempio, 99, 109); si preferisce assegnare voti espressi come numeri pari o multipli di 5; per candidati vicini al voto di 105 si tende a far raggiungere questa soglia (similmente accade per il voto 100); al di sotto di un certo livello (per esempio, 80 oppure 90) l'attribuzione del punteggio da parte della Commissione è molto contenuta.

Si tenga conto che per talune professioni (ove si presuppone una carriera di studi successiva, come la specializzazione ovvero l'accesso ai master o ai dottorati di ricerca) il condizionamento della futura (auspicata) formazione è un ulteriore elemento che spinge talune Commissioni ad una valutazione ottimistica.

Quanto detto implica che il voto finale di laurea non esprime sempre fedelmente la preparazione complessiva del candidato e, soprattutto, non la esprime in modo omogeneo, essendo assai mutevoli i criteri tra le varie sedi universitarie e, ancora più spesso, tra i differenti percorsi formativi della stessa sede (tra lauree di ambito umanistico e quelle scientifiche, per esempio).

Con tali premesse, non dovrebbe destare meraviglia se il voto finale non appare essere una covariata decisiva per discriminare la soddisfazione per il lavoro che si svolge, essendo spesso il titolo di studio un requisito per l'accesso a talune

professioni/compiti piuttosto che il risultato di una specifica competenza acquisita in un ambito disciplinare.

Peraltro desta una certa sorpresa l'esame della distribuzione di frequenza relativa dei voti che vengono conseguiti dai laureati pre e post riforma come rappresentati, separatamente, nella Figura 26. Infatti, per i laureati post riforma, tale distribuzione è tutta spostata sui valori più elevati, come è anche confermato dalla Tabella 22 che riassume, per le due *waves*, i principali indicatori statistici di posizione della variabile Voto.

Tabella 22. Sintesi per Voto di laurea per le due *waves*

Indagini	Min	1° Quart.	Mediana	Media	3° Quart.	Max	Missing
<i>Wave 2005</i>	71	98	105	103	110	112	485
<i>Wave 2007</i>	76	105	110	108	112	112	350

Come si nota, non solo la media dei voti nel confronto tra le due indagini sale da 103 a 108, ma, per i laureati del 2007, la mediana raggiunge addirittura il voto massimo. Infatti, mentre per i laureati pre riforma da noi indagati “solo” il 29.16% conseguiva come voto di laurea 110 oppure 110 e lode, per i laureati post riforma del 2007 tale percentuale arriva al 58.04%.

Questo dato di fatto può derivare, verosimilmente, da molteplici circostanze.

Per i laureati pre riforma la media degli esami per ciascun laureando viene calcolata su un numero più elevato di insegnamenti ed è quindi molto probabile che vi sia maggiore “oscillazione” tra i voti ottenuti da ciascuno studente, essendo gli insegnamenti del “vecchio ordinamento” maggiormente diversificati tra di loro, per quasi tutti i percorsi formativi. Diversamente, per i laureati post riforma si tratta di medie calcolate su un numero assai ridotto di esami (una decina, in linea generale, nei percorsi specialistici/magistrali) e, spesso, molto più finalizzati ed omogenei in termini di contenuti didattico-scientifici.

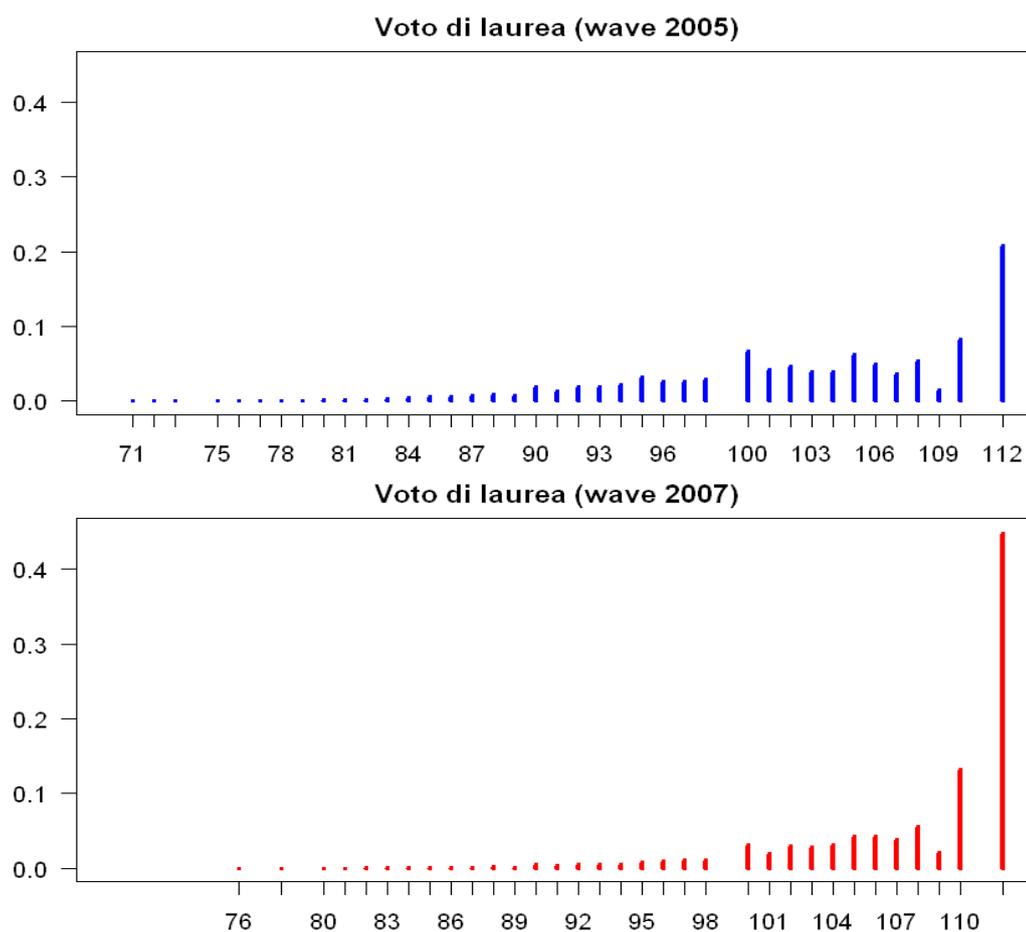


Figura 26. Distribuzioni di frequenza relativa del Voto alla laurea, nelle due waves

Per i laureati pre riforma, che provenivano da un bacino assai ampio di utenti e che accedevano all'Università direttamente dalla scuola secondaria, quel voto finale implicava, in modo più immediato, una serie di carenze in discipline non impartite (o impartite poco) nella scuola secondaria. Per contro, i laureati post riforma sono un sotto-insieme ampio ma selezionato di laureati triennali che hanno scelto di proseguire negli studi perché intenzionati a conseguire un titolo universitario di livello superiore. Ne consegue che la preparazione e, probabilmente, gli stimoli culturali, le ambizioni professionali, il *background* di conoscenze sono (o ci si aspetterebbe che siano) per questi laureati specialistici/magistrali decisamente più elevati.

Infine, la tendenza dei corsi specialistici/magistrali è quella di premiare l'impegno degli studenti in senso ampio (non nozionistico) per cui la valutazione dei docenti è tendenzialmente più elevata. Ciò implica una selezione verso l'alto

del voto medio dei laureandi, il che produce una tendenza della media a spostarsi verso il massimo del voto finale.

Queste considerazioni non modificano il fatto sostanziale che la votazione finale non esprime il livello di preparazione della popolazione dei laureati (sia prima e, ancor più, dopo la riforma). Per il Teorema Limite Centrale, se la distribuzione dei voti fosse almeno approssimativamente una misura oggettiva della preparazione dei laureati, dovremmo attenderci una distribuzione vagamente simmetrica e quasi campanulare. Tale distribuzione è, invece, molto simile a quella del “tiro a un bersaglio” (il voto massimo) che, per sua natura, “attrae” tutti quelli che partecipano alla competizione. Ne consegue che l’uso di indicatori consueti (come la media, per esempio) per confrontare i voti di laurea di due sottoinsiemi di laureati differenti non è solo poco opportuno ma, talora, persino fuorviante.

La Figura 27 sovrappone le due distribuzioni di frequenza relativa in modo da evidenziare con maggiore chiarezza le differenze rilevate per quanto attiene alla variabile Voto di laurea, nel confronto tra le due rilevazioni.

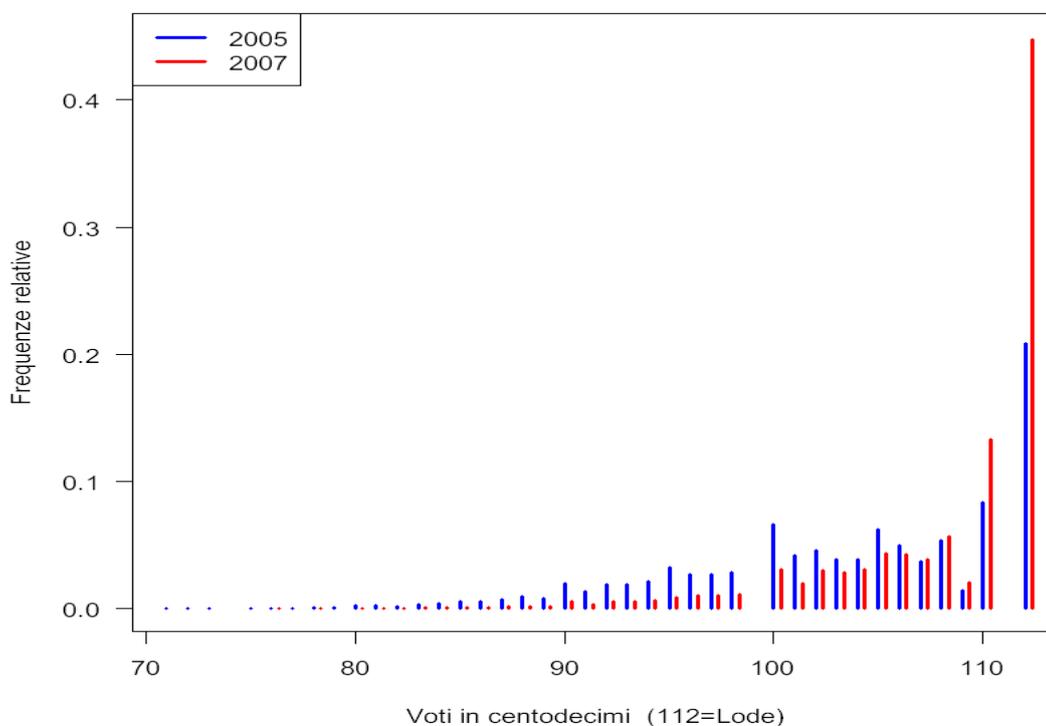


Figura 27. Distribuzioni di frequenza relativa sovrapposte del Voto di laurea, nelle due waves

Questi aspetti di natura esplorativa vanno tenuti presenti nel valutare un eventuale effetto sulla *job satisfaction*, in coerenza con il circuito logico:

ottimo voto → *ottima occupazione* → *elevata soddisfazione*

Come vedremo, questo sillogismo non opera in modo diretto ma si declina con modalità talvolta inaspettate.

I modelli che abbiamo stimato si riferiscono essenzialmente ai laureati del 2005 e indicano che il Genere e l'Età sono covariate significative per la *uncertainty*. Per la *satisfaction* sono risultate significative l'Età ed il Voto conseguito (considerato anche in funzione quadratica). Queste risultanze sono illustrate sinteticamente nella Figura 28, dalla quale si possono trarre alcune considerazioni.

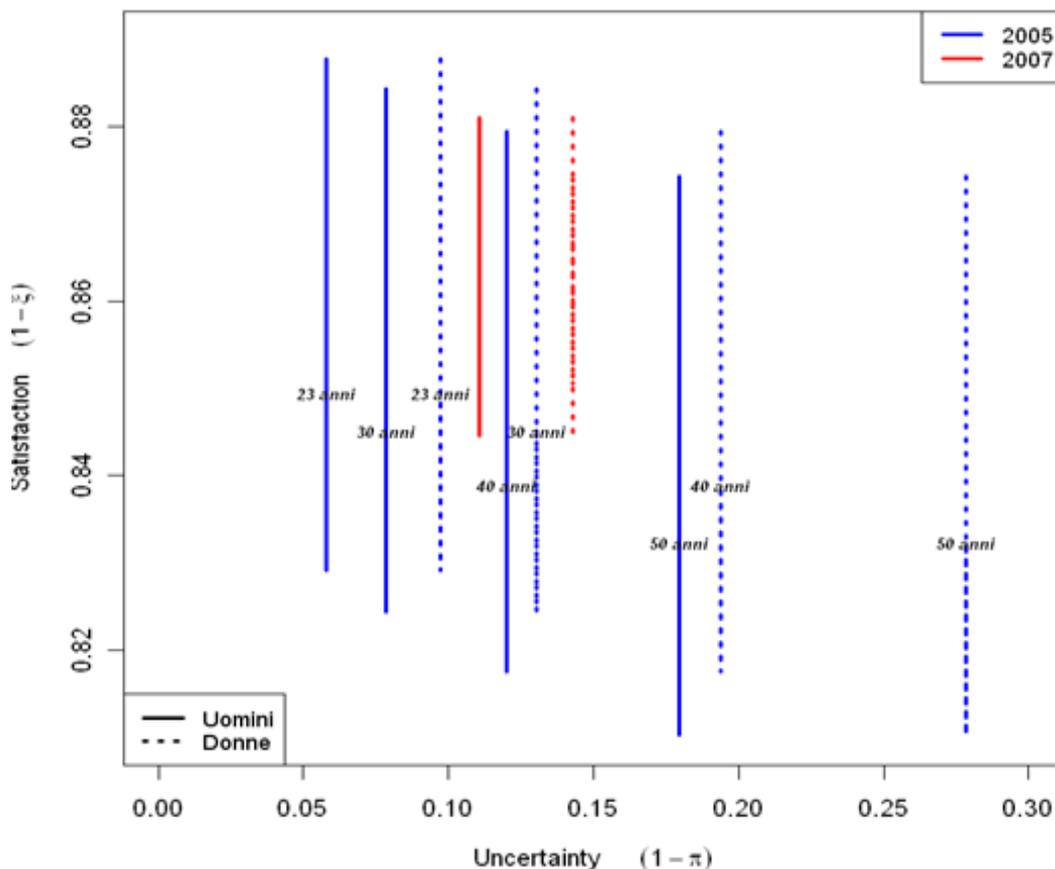


Figura 28. Modelli CUB della *job satisfaction* in funzione del Voto di laurea, della Età alla laurea e del Genere, nelle due waves

In primo luogo, la *uncertainty* aumenta in modo evidente con l'Età alla laurea e, tendenzialmente, la soddisfazione cresce con il voto di laurea, come evidenziato dalle barre orizzontali. Il grafico mostra i modelli stimati per rispondenti di 23, 30, 40 e 50 anni (rilevazione 2005) distinti per genere. Rispetto al voto di laurea, le barre della figura vanno interpretate “dal basso verso l’alto”, nel senso che a valori più elevati su ciascuna barra si associano voti di laurea più elevati. Le laureate manifestano una maggiore indecisione nella espressione della *job satisfaction* (le linee tratteggiate, che si riferiscono alle donne, sono sempre spostate a destra, a mostrare una maggiore indecisione, rispetto alle linee continue) e tale divario, inoltre, cresce all’aumentare dell’Età alla laurea.

Per la *wave* 2007, i modelli non sono distinti per l’Età alla laurea (che non risulta significativa per questa edizione dell’Indagine, considerati innanzitutto i dati di riferimento), mentre la soddisfazione cresce con il Voto di laurea, in modo lineare. Si osserva qui, come è naturale, una maggiore omogeneità di risposta, sia in termini di *satisfaction* che di *uncertainty* (malgrado quest’ultima sia comunque più elevata per le donne).

Un aspetto metodologico da segnalare è che per i laureati pre riforma il Voto di laurea (covariata significativa) mostra un effetto parabolico, mentre per quelli post riforma l’effetto è semplicemente lineare. Inoltre, l’estrema concentrazione di voti alti ed altissimi tra i laureati post riforma induce problemi di convergenza nella funzione di log-verosimiglianza per cui, mentre il voto di per sé non risulta influente, la variabile Scarto dei voti (ovvero, lo scarto dalla media dei voti) è decisamente significativa, ed è stata quindi inserita anche per le rappresentazioni di cui alle successive figure.

Diventa complesso valutare l’impatto delle diverse covariate sulla soddisfazione e sulla *uncertainty* anche in ragione del fatto che, come evidenzia la Tabella 23, la significatività nel confronto tra le edizioni non è costante.

Tabella 23. Significatività delle covariate rispetto al Voto di laurea, nelle due *waves*

Indagini	Rispetto alla <i>Uncertainty</i>	Rispetto alla <i>Satisfaction</i>
<i>Wave</i> 2005	Età alla laurea, Genere	Età alla laurea, Voto, Voto ²
<i>Wave</i> 2007	Genere	Età alla laurea, Voto–media (Voto)

Pertanto, data questa situazione, può essere più conveniente esaminare come variano *separatamente* le due componenti del modello, al variare delle covariate, così come viene visualizzato nelle Figure 29 e 30, sia per la *uncertainty* che per la *satisfaction*.

In particolare, dall'analisi della *uncertainty* (Figura 29) emerge che le donne sono comunque più indecise degli uomini per entrambe le indagini: questa indecisione, però, non si modifica al variare delle Età alla laurea per quelle che si sono laureate dopo la riforma, mentre cresce per entrambi i generi per i laureati pre riforma.

Il risultato è degno di attenzione perché il campo di variazione include età comprese fra 21.84 e 70.17 anni per la rilevazione 2005 (pre riforma) e comprese tra 22.26 e 68.22 per la rilevazione 2007 (post riforma), consentendoci perciò di comparare l'effetto di tale variabile.

Il differenziale di *uncertainty*, costantemente superiore per le donne, tende a crescere all'aumentare dell'Età alla laurea.

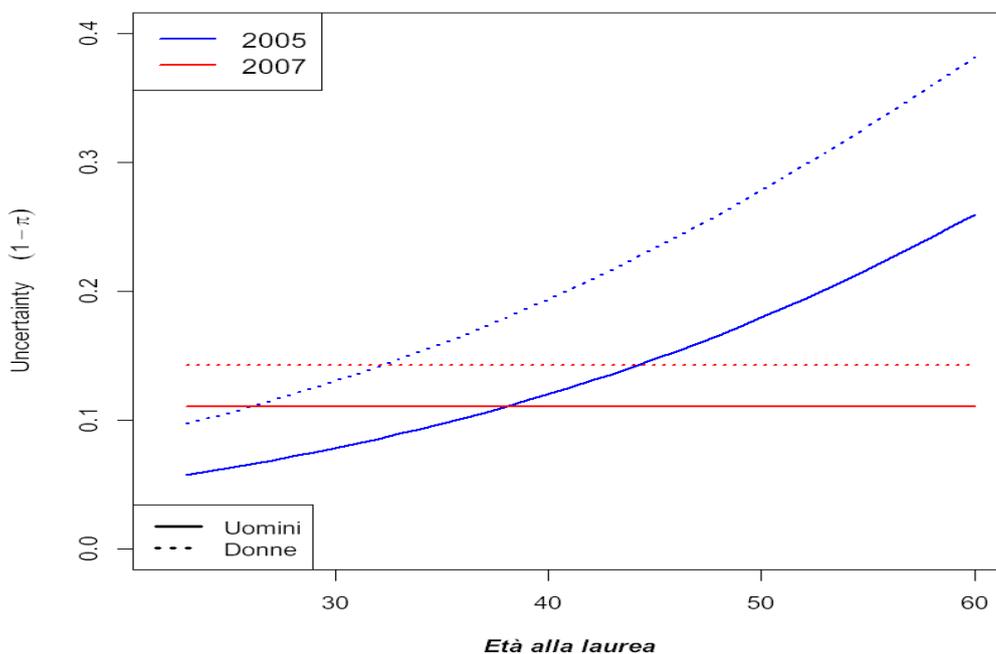


Figura 29. *Uncertainty nell'espressione della job satisfaction in funzione dell'Età alla laurea e del Genere, nelle due waves*

Dallo studio della *satisfaction* (Figura 30) emergono dei risultati non scontati, sui quali è opportuno soffermarsi. In particolare, emerge che il legame tra Voto di laurea e *satisfaction* espressa è profondamente cambiato nel confronto tra le due edizioni, sia come relazione funzionale che per la “direzione” della predetta relazione. In ogni caso, e per entrambe le *waves*, il Genere non è risultato significativo (quando si inseriscono le variabili Età e Voto di laurea).

La relazione tra *satisfaction* e Voto di laurea appare, con una certa sorpresa, decisamente decrescente, e in modo regolare, per i laureati post riforma (per qualsiasi Età alla laurea). Una spiegazione di tale *pattern* di risposta potrebbe derivarsi in termini di aspettative maturate durante gli studi e, almeno in parte, andate deluse nella realtà della vita lavorativa dopo il conseguimento della laurea (Ferrante, 2009 e 2014; Hanushek *et al.*, 2011).

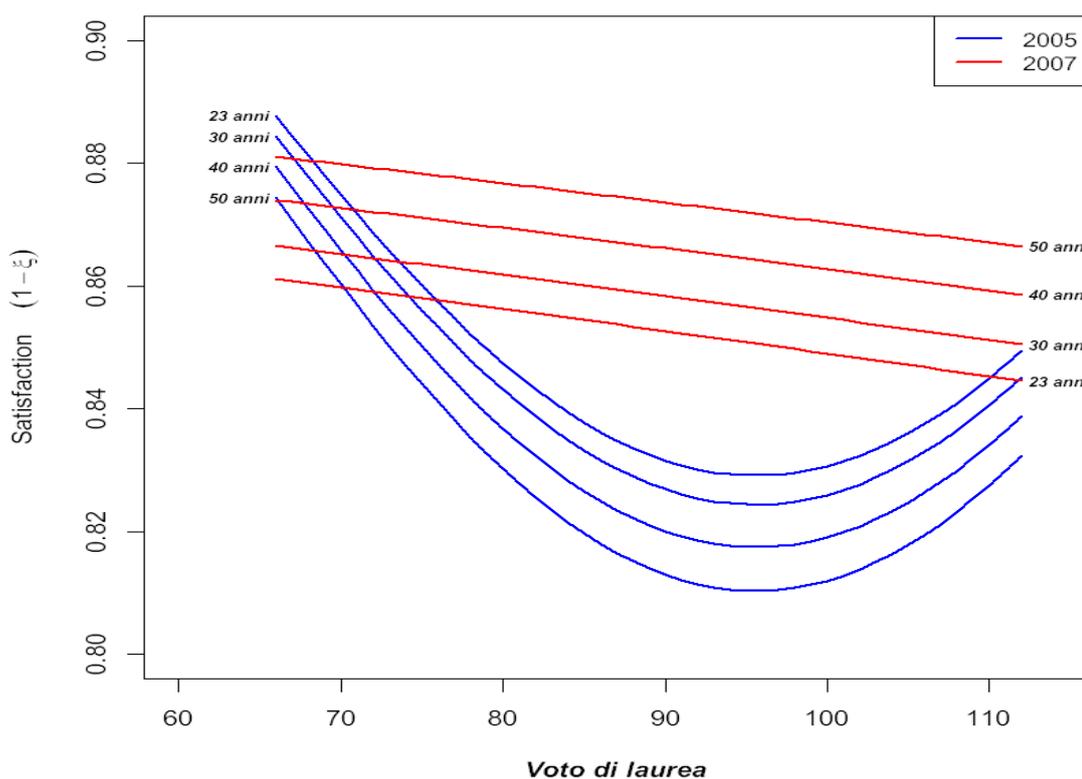


Figura 30. *Satisfaction* per il lavoro svolto in funzione del Voto di laurea, per prefissate Età alla laurea, nelle due waves

Per i laureati di vecchio ordinamento tale relazione è decrescente soltanto sino ad un punto di minimo per poi iniziare a crescere per i voti più alti. Il punto di inversione è rappresentato dalla votazione di 96/110, il che ci sembra coerente se presumiamo una certa insoddisfazione verso esiti universitari al di sotto di tale soglia.

Per i laureati pre riforma, come era da attendersi, la *satisfaction* diminuisce regolarmente all'aumentare dell'età del laureato; mentre per i laureati post riforma questa relazione si inverte al punto tale che i laureati che conseguono il titolo in età più avanzate sembrano essere quelli che dichiarano la più elevata soddisfazione per il lavoro che svolgono.

Tale risultato ci è parso poco verosimile per cui si è cercata, con l'ausilio della Tabella 24, una verifica empirica nei dati a nostra disposizione per trovare conferma dell'efficacia del modello prescelto e cogliere quindi questa inversione di relazione, invero notevole.

Tabella 24. Soddisfazione media espressa in funzione dell'Età alla laurea nelle due *waves*

Età alla laurea	<i>Wave</i> 2005	<i>Wave</i> 2007
Fino a 23 anni	8.2750	8.4286
Da 24 a 30 anni	7.4397	7.3984
Da 31 a 40 anni	7.2664	7.6749
Da 41 a 50 anni	7.5231	7.4696
Oltre 50 anni	7.8710	7.7256

Si osservi come il comportamento tra i laureati pre e post riforma sia effettivamente dissimile se riferito al variare dell'Età alla laurea. Infatti, per il primo gruppo assistiamo ad un comportamento parabolico che vede il minimo nella classe d'età compresa tra 31 e 40 anni, nel secondo gruppo di laureati il comportamento è meno variabile.

5.4 Alla ricerca di un modello CUB *omnibus*

Dopo aver illustrato i risultati della modellistica CUB su tutte le variabili “confrontabili” nelle due edizioni dell’Indagine, è opportuno costruire un modello CUB onnicomprensivo (diremo, per semplicità, “*omnibus*”) nel quale siano presenti tutte le covariate esaminate, risultate significative ai fini della spiegazione della *job satisfaction*.

L’utilità di tale ricerca deriva dal fatto che molte delle variabili sin qui esaminate sono tra loro fortemente connesse per cui non è escluso che l’effetto di qualcuna di esse scompaia in presenza di altre covariate. Peraltro, la disponibilità di un modello *omnibus* agevola la costruzione di profili sintetici per la *job satisfaction* dei laureati, in funzione dei valori delle covariate: più queste sono numerose (se significative, ovviamente) tanto più accurato sarà il profilo che si descriverà e, quindi, più efficace sarà l’analisi finalizzata alla previsione delle possibili risposte dei laureati.

Nella Tabella 25 vengono indicate le covariate sin qui esaminate. Sono indicate in corsivo le covariate per le quali l’analisi è stata sviluppata in sottogruppi costruendo differenti modelli CUB e in grassetto quelle che sono intervenute direttamente con i loro valori (o trasformazioni) nei modelli stimati.

Un modello *omnibus* di agevole comprensione può essere costruito includendo le covariate che intervengono direttamente nel modello CUB e che sono indicate nella Tabella 26. Successivamente, il modello può essere specificato (e controllato in termini di significatività) all’interno dei sottogruppi creati dalle categorie delle altre covariate (qui escluse).

Per le due componenti, nelle due edizioni dell’Indagine, sono sempre risultate rilevanti ai fini della spiegazione della *job satisfaction* le seguenti covariate:

(Genere), Profilo Orario, Pubblico, Cerca lavoro, Reddito, Età laurea.

Abbiamo ritenuto di aggiungere anche il Genere, sempre significativo tranne che per la *uncertainty* dei laureati post riforma. Invece, il Voto alla laurea

appare significativo solo per la *satisfaction* delle due *waves* mentre la *Durata* ha un effetto solo sulla *satisfaction* della seconda indagine.

Tabella 25. Covariate significative per la *Job satisfaction*, nelle due *waves*

Componenti	Wave 2005	Wave 2007
<i>Uncertainty</i>	Genere <i>Cond. occup. laurea</i> <i>Tipo di contratto</i> Profilo Orario Settore Pubblico <i>Area geografica di lavoro</i> <i>Uso competenze</i> <i>Necessità laurea</i> Cerca lavoro <i>Area Ateneo</i> <i>Titolo di studio genitori</i> <i>Gruppi disciplinari</i> Reddito Età laurea	<i>Cond. occup. laurea</i> <i>Tipo di contratto</i> Profilo Orario Settore Pubblico <i>Area geografica di lavoro</i> <i>Uso competenze, Necess. laurea</i> Cerca lavoro <i>Area Ateneo</i> <i>Titolo di studio genitori</i> <i>Gruppi disciplinari</i> Reddito Età laurea
<i>Satisfaction</i>	Genere <i>Cond. occup. Laurea</i> <i>Tipo contratto</i> Profilo Orario Settore Pubblico <i>Area lavoro</i> <i>Uso competenze</i> <i>Necessità laurea</i> Cerca lavoro <i>Area Ateneo</i> <i>Titolo di studio genitori</i> Estero Reddito Età laurea Voto laurea	Genere <i>Cond. occup. Laurea</i> <i>Tipo contratto</i> Profilo Orario Settore Pubblico <i>Area lavoro</i> <i>Uso competenze</i> <i>Necessità laurea</i> Cerca lavoro <i>Area Ateneo</i> <i>Tit. genitori</i> Reddito Età laurea Durata Voto laurea

Tabella 26. Covariate significative nelle due waves

Componenti	Wave 2005	Wave 2007
<i>Uncertainty</i>	Genere, Profilo Orario, Pubblico, Cerca lavoro, Reddito, Età laurea	Profilo Orario, Pubblico, Cerca lavoro, Reddito, Età laurea
<i>Satisfaction</i>	Genere, Profilo Orario, Pubblico, Cerca lavoro, Estero, Reddito, Età laurea, Voto laurea	Genere, Profilo Orario, Pubblico, Cerca lavoro, Reddito, Età laurea, Durata, Voto laurea

Per entrambe le waves, procediamo, successivamente, a stimare i modelli CUB *omnibus* utilizzando tutte le covariate comuni; quindi, ripeteremo la stima per un unico modello costruito su tutti dati disponibili per entrambe le indagini inserendo anche la variabile *dummy* per la Riforma (che vale 0,1 per i laureati pre e post riforma, rispettivamente).

Con l'intento di riassumere la molteplicità dei risultati che si ottengono con analisi di questo tipo, ci limitiamo a presentare nella Tabella 27 i parametri stimati indicando per ciascuno dei modelli la covariata di riferimento. Le stime qui presentate sono tutte ampiamente significative e le log-verosimiglianze stimate nel punto di massimo sono notevolmente superiori rispetto a quelle dei modelli che escludono qualche covariata (tale significatività è stata controllata con i LRT, trattandosi di modelli *nested*). Infine, l'indice BIC per i modelli CUB *omnibus* descritti dai parametri stimati di cui alla Tabella 27 è risultato minimo tra tutti quelli considerati, il che ci assicura anche sulla parsimonia dei modelli prescelti.

Tabella 27. Covariate significative per *Uncertainty* e *Satisfaction*, nelle due waves

Covariate	<i>Uncertainty</i>			<i>Satisfaction</i>		
	Wave 2005	Wave 2007	Waves 2005-2007	Wave 2005	Wave 2007	Waves 2005-2007
Costante	3.54888	1.14738	1.52696	-0.10898	0.02127	-0.04400
Genere	-0.95436	0.17636	-0.16680	-0.12315	-0.09452	-0.08927
Pubblico				-0.30129	-0.33616	-0.30483
Cerca lavoro	1.29486	1.16886	1.45562	-0.65794	-0.73247	-0.71162
Reddito	0.00111	0.00105	0.00099	-0.00049	-0.00043	-0.00045
Età laurea	-0.12988	-0.08237	-0.08563	0.01496	0.01189	0.01253
Riforma			-0.41439			0.04481

Dai modelli CUB (costruiti sia per le singole *waves* che in modo “unitario”, per entrambe le indagini), si possono trarre alcune considerazioni che qui sintetizziamo.

È notevole che la struttura della *job satisfaction* sia rimasta sostanzialmente immutata nelle due *waves*, trattandosi di rilevazioni che coinvolgono decine di migliaia di laureati differenti tra loro per Ateneo di riferimento, epoca dell’intervista, condizioni soggettive, variabili ambientali, percorsi formativi, etc. Tale stabilità riscontrata nel modello implementato induce a considerare, motivatamente, tutte le variabili selezionate quali componenti “forti” e “permanenti” nello studio sulla soddisfazione espressa per il lavoro da un sottoinsieme rappresentativo della popolazione dei laureati italiani.

La covariata Profilo Orario, che pure risulta significativa quando viene considerata isolatamente come variabile esplicativa della *satisfaction*, nel modello *omnibus* non è mai necessaria. Questo avviene nonostante la presenza della variabile Pubblico (ad essa debolmente correlata: 0.031 e 0.027 per le due indagini) che presenta un *pattern* differente. Tale evidenza mostra che i legami presenti nei modelli per dati ordinali non seguono necessariamente la logica dei modelli di regressione lineare.

Il segno e l’ordine di grandezza dei parametri per laureati pre e post riforma non si modificano nel confronto tra le due rilevazioni, con l’eccezione del Genere (le laureate pre riforma sono più indecise rispetto a quelle post riforma). Inoltre, tali segni appaiono coerenti con le aspettative logiche dell’impatto che le diverse covariate esercitano sulla percezione della *job satisfaction*. Così, le covariate considerate (passando da 0 a 1, ovvero incrementando il proprio valore numerico) incrementano il valore dei parametri di *uncertainty* e di *satisfaction*, ad eccezione dell’Età alla laurea (per la quale la *satisfaction* aumenta con l’età di conseguimento del titolo di studio) e, come discutiamo poco più avanti, per l’effetto Riforma sulla *satisfaction*.

Il modello unitario conferma il segno di tutte le covariate (per cui l’effetto sulla *job satisfaction* si può ritenere costante nelle due indagini) con valori numerici che sono intermedi rispetto ai due parametri stimati separatamente nelle due *waves*.

5.4.1 L'effetto Riforma

Il modello CUB *omnibus* ha tra le sue principali covariate la variabile Riforma, la quale, come ogni *dummy* influenza il livello della variabile oggetto di studio che, in questo caso, è la probabilità di risposta. L'effetto esplicito della riforma è quello di aumentare l'indecisione delle risposte ma, a una prima lettura, sembrerebbe determinare anche un segno contrario alle aspettative per quanto concerne la *satisfaction* espressa dai laureati.

Oltre ad evidenziare un effetto “complessivo”, la riforma agisce in termini di “impatti” determinati delle singole covariate, come indicano i modelli sintetizzati nella Tabella 27. In particolare, per quanto riguarda la *uncertainty*, si ravvisa la diminuzione del peso di tutte le covariate per i laureati post riforma. Mentre, per quanto riguarda la *satisfaction*, si nota l'aumento dell'impatto delle variabili Cerca lavoro e Pubblico, nonché l'aumento (seppur misurato) dell'impatto delle variabili Reddito ed Età alla laurea.

È possibile misurare gli impatti delle singole covariate al prezzo di una notevole complicazione della struttura del modello, mediante l'introduzione degli effetti “interazione” tra la variabile Riforma e le altre variabili esplicative. Per brevità, ci limitiamo a riportare che un modello così stimato, per la *satisfaction*, conferma la significatività di tutte le precedenti covariate, inclusa la variabile Riforma, e mostra la significatività delle interazioni di questa ultima soltanto con le covariate Pubblico e Cerca lavoro⁵⁸.

Un aspetto specifico del modello *omnibus* (che può apparire, a prima vista, sorprendente) è che la variabile Riforma mostra il “segno positivo” il che, in accordo alla formalizzazione propria dei modelli CUB, implicherebbe una *satisfaction* per i laureati post riforma inferiore a quelli della *wave* del 2005, la qual cosa sarebbe in contraddizione con tutte le analisi precedenti. La questione richiede necessariamente un approfondimento.

58 In sostanza, poiché i parametri di tali interazioni sono -0.083 e 0.032, rispettivamente, ne consegue che per i laureati post riforma aumenta l'effetto del Pubblico mentre diminuisce l'impatto di chi Cerca lavoro sulla componente di *satisfaction*. Ai fini della definizione dei successivi profili non terremo conto di quest'ulteriore effetto di interazione che rende assai più complessa la lettura dei risultati.

Quando le covariate presenti nella spiegazione del parametro della *satisfaction* (cioè: Genere, Pubblico, Cerca lavoro, Reddito, Età alla laurea, Riforma) vengono introdotte progressivamente nel modello CUB, si ottiene che Genere, Pubblico, Cerca lavoro, Età alla laurea non modificano il segno del contributo della variabile Riforma (che genera un aumento della *satisfaction*, come è atteso sulla base di tutte le precedenti analisi). L'effetto dell'inserimento nel modello della variabile Reddito (sia singolarmente che in combinazione con tutte le altre) è quello di indurre un cambiamento di segno nella variabile Riforma. Appare evidente, perciò, che è appunto la presenza della variabile Reddito nella specificazione del modello *omnibus* a modificare l'esito del confronto tra laureati pre e post riforma, in termini di effetto sulla loro *satisfaction*.

L'evidenza potrebbe apparire paradossale perché è usuale comparare l'effetto di una covariata nei modelli statistici secondo il principio *ceteris paribus*, immaginando quindi che tutte le altre covariate si mantengano costanti; il che non è sempre vero e, anzi, nel nostro caso è del tutto irrealistico.

Nella fattispecie che stiamo esaminando, non è corretto confrontare i laureati pre e post riforma ipotizzando che il reddito mensile netto sia stabile nelle due indagini perché, come abbiamo constatato in precedenza, il valore medio di questa variabile è aumentato nel periodo intercorso tra le due indagini (da 1300 a 1400 euro). Quindi, il solo inserimento dei valori relativi ai laureati post riforma induce una tendenza verso un valore più elevato per il Reddito che, in termini statistici, annulla l'effetto della variabile *dummy* Riforma. In effetti, se consideriamo un modello per la *job satisfaction* con variabili Reddito e Riforma e, in aggiunta, la loro interazione, si ottengono parametri tutti significativi ed una relazione della *satisfaction* espressa da:

$$\begin{aligned} \text{logit}(1-\xi_i) = & 0.77706 + 0.00064*\text{Reddito}_i + \\ & 0.06616*\text{Riforma}_i - 0.00004*\text{Reddito}_i*\text{Riforma}_i. \end{aligned}$$

Quindi, le due *satisfaction* implicate dal modello precedente, che include la interazione tra Reddito e Riforma, sono così specificate:

$$\begin{aligned} \text{pre riforma: } & \text{logit}(1-\xi_i) = 0.77706 + 0.00064*\text{Reddito}_i \\ \text{post riforma: } & \text{logit}(1-\xi_i) = 0.84322 + 0.00060*\text{Reddito}_i. \end{aligned}$$

I laureati post riforma dichiarano una *satisfaction* sempre crescente in funzione del Reddito ma con un minore impatto rispetto a quelli pre riforma. È evidente che, in questa circostanza, il livello della costante è più elevato e questo provoca di per sé una maggiore *satisfaction*. Le ultime due relazioni permettono anche di chiedersi:

- a) a parità di Reddito mensile, quale sia l'incremento addizionale di *satisfaction* per i laureati post riforma;
- b) quale Reddito dei laureati post riforma consenta di raggiungere lo stesso livello di *satisfaction* rispetto ai laureati pre riforma.

Alla prima domanda è agevole rispondere perché i parametri ξ sono pari a 0.68505 e 0.69914 nei casi pre e post riforma, rispettivamente, per cui la variazione di *satisfaction* implicata dal modello è pari a -0.014097 , quindi si prevede una diminuzione di *satisfaction* a parità di Reddito mensile.

Per rispondere alla seconda domanda, occorre uguagliare le due relazioni, per cui si ottiene:

$$\text{Reddito-post} = 1.0667 * \text{Reddito-pre} - 110.27.$$

Si raggiunge, perciò, una pari *satisfaction* quando i laureati post riforma guadagnano mediamente attorno al 6% in più di quelli della precedente *wave* e tale risultato è mediamente raggiunto (nel *data-set* a nostra disposizione) perché il reddito medio dei laureati nel 2007 è cresciuto del 7.69% rispetto a quelli pre riforma. Dunque, si può concludere che, una volta isolata e approfondita la funzione della covariata Reddito, le stime calcolate con il modello CUB *omnibus* di cui alla Tabella 27 non sono affatto contraddittorie rispetto ai risultati precedentemente illustrati.

5.5 I profili di risposta

Lo studio fin qui svolto ha messo in evidenza come la soddisfazione sul lavoro sia una variabile molto sfaccettata, dipendente da plurimi aspetti estrinseci e dalle condizioni proprie del lavoratore. Dal punto di vista interpretativo, è opportuno esaminare complessivamente l'andamento delle risposte attese, al

variare delle caratteristiche dei rispondenti (definito comunemente come *response pattern*). Allo scopo, può essere utile lo studio dei profili attesi che qui si osservano come distribuzioni di probabilità dei modelli stimati, condizionate a specifici valori delle covariate dei soggetti.

Attraverso l'interazione delle quattro covariate dicotomiche (Genere, Pubblico, Cerca lavoro e Riforma) e delle due variabili continue (Reddito, Età), si possono “disegnare” le probabilità di risposta degli “individui tipo”, rispetto a cui valutare la dinamica della percezione della soddisfazione. Tale potenzialità operativa rappresenta un valore aggiunto della modellistica adottata, anche mediante una efficace rappresentazione grafica.

Definire dei profili di interesse può essere utile per stimare la probabilità di risposta di specifici gruppi, rappresentativi della “media” della popolazione oppure, al contrario, caratterizzati da condizioni “estreme”, ad esempio nel caso di lavoratori e/o occupazioni comparativamente svantaggiati.

Nel nostro studio, in termini di rappresentatività e di utilità predittiva, appare sensato operare confronti tra laureati per alcune età specifiche (rappresentative di quelle più frequenti) e per talune classi di reddito.

Allo scopo, si esaminano le probabilità di risposta che si ottengono dal modello, prendendo in considerazione individui-tipo, caratterizzati da: Età pari a 23, 30, 40, 50 anni, e con redditi mensili netti pari a 500, 1000, 1500, 2500 Euro.

Anche imponendo tali vincoli, le possibili combinazioni sono comunque molto numerose. Tra queste, è ragionevole tenere in considerazione quelle di maggiore interesse. Una selezione di questo tipo è naturalmente determinata dall'interesse specifico del ricercatore ed è difficilmente “oggettiva”. Si è deciso, pertanto, di individuare nove profili di risposta, delineati nella Tabella 28 che fornisce una breve sintesi per qualificarli. Per ogni profilo, occorre poi definire il caso pre e post riforma.

La Figura 31 evidenzia le distribuzioni di probabilità implicate dal modello CUB *omnibus*, condizionate alle covariate specificate nei profili di cui alla Tabella 28 e calcolate sia per i laureati del 2005 che su quelli del 2007.

Tabella 28. Specificazione delle covariate significative per la definizione di profili 1

<i>Profilo</i>	<i>Genere</i>	<i>Pubblico</i>	<i>Cerca lavoro</i>	<i>Reddito</i>	<i>Età</i>	<i>Sintesi del profilo, dato il valore delle covariate</i>
A	1	1	0	2500	23	Donna giovane, lavoro stabile, buona retribuzione
B	0	0	1	500	23	Uomo giovane, cerca lavoro, mal retribuito
C	1	1	1	1500	30	Donna di età media, cerca lavoro, retribuzione media
D	0	1	1	1500	30	Uomo di età media, cerca lavoro retribuzione media
E	1	0	0	1000	40	Donna di età matura, retribuzione medio-bassa
F	0	0	0	1000	50	Uomo di età elevata, retribuzione medio-bassa
G	1	0	0	500	30	Donna di età media, mal retribuita
H	0	1	1	2500	40	Uomo di età matura, cerca lavoro, retribuzione elevata
I	0	0	1	1360	27	Uomo in cerca lavoro, età media, retribuzione media

Esaminando la Figura 31, sono evidenti svariate caratterizzazioni e, prima di ogni altra cosa, la notevole similarità di tipologie tra i comportamenti attesi pre e post riforma. Ciò indica che, pur in presenza di differenze significative tra i laureati delle due rilevazioni, ciò che veramente è discordante si desume dalle caratteristiche personali dei soggetti a confronto.

Si osservano due chiare classi di comportamento. Il primo gruppo è costituito dai profili E, F e G, caratterizzati da una distribuzione “quasi uniforme” delle probabilità di risposta, con una lieve concentrazione attorno alla modalità centrale della scala. Il secondo gruppo è costituito da tutti gli altri profili di rispondenti, qualificati da una distribuzione di probabilità di risposta asimmetrica, con valori modali superiori al 7. Spiccano, in particolare, i profili H ed I, dove i valori modali sono rappresentati da 8 e 9. Tali profili “forti” si riferiscono ad uomini in età matura o media, in cerca di un nuovo lavoro ma con retribuzione attuale elevata o media, che sembrano caratterizzare un individuo con prospettive di lavoro e/o di carriera promettenti e che ritiene di avere *skills* tali da poter migliorare ulteriormente la propria posizione.

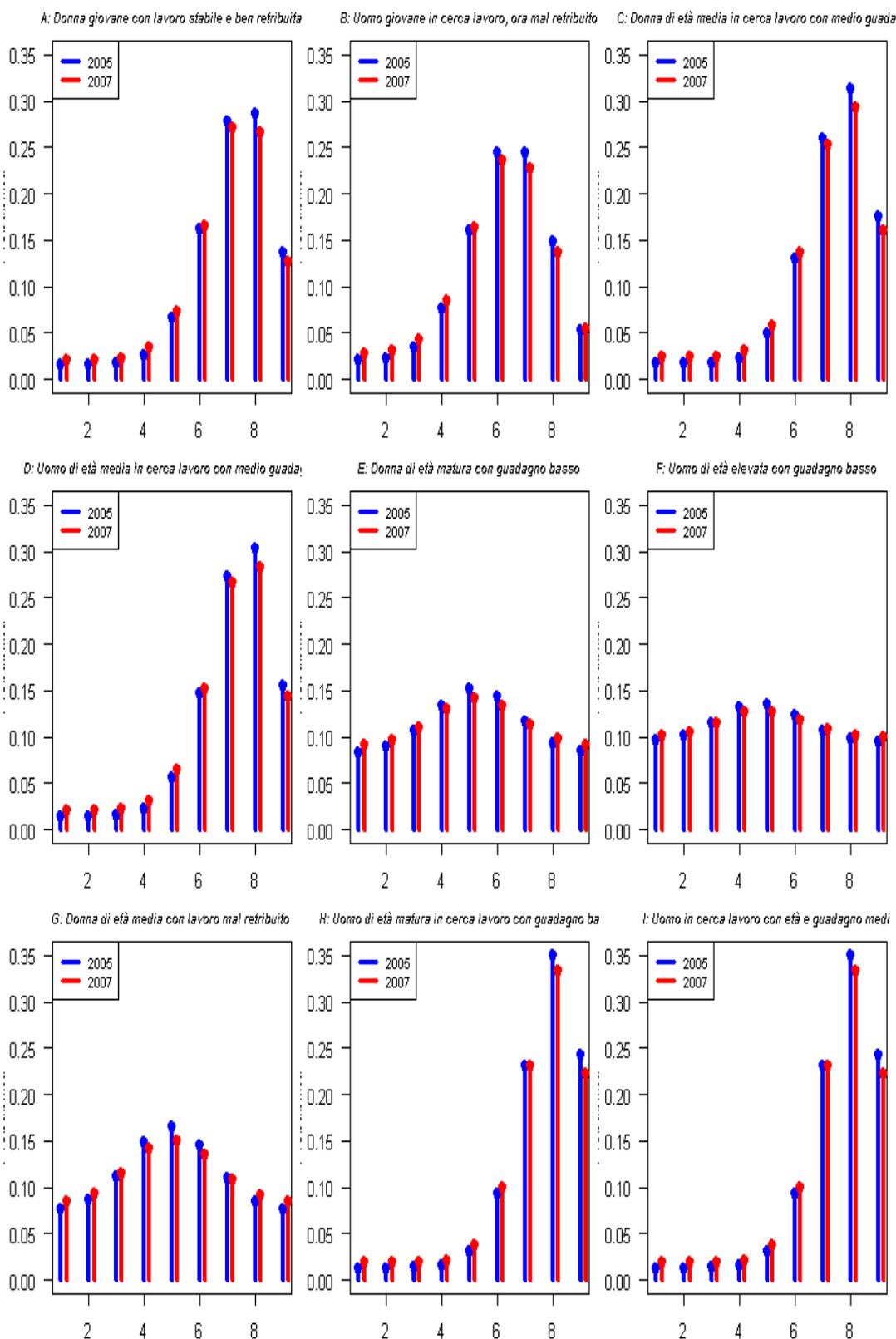


Figura 31. Distribuzioni di probabilità per i profili definiti, per le due waves

Per contro, i profili E, F e G, descrivono una donna, in età matura o media, retribuita sotto la media, e uomini in età elevata con retribuzione medio bassa. Appare plausibile che questi profili siano caratterizzati da individui le cui possibilità di carriera (o di miglioramento, in generale) della posizione lavorativa sono ostacolate dall'età o dalla considerazione che, data la congiuntura economica, sia sostanzialmente impossibile trovare un nuovo lavoro che, di fatto, dichiarano di non cercare.

Questa procedura consente sostanzialmente di arguire che è la “posizione relativa” del rispondente a determinare il suo *response pattern* e che, come dimostrano numerosi studi contemporanei (tra gli altri: Bianchi, 2013), la percezione della propria condizione è molto più influenzata da come gli individui “situano” i propri risultati, in relazione al contesto in cui questi si manifestano.

In una prospettiva differente si pone l'analisi seguente. Si confrontano tre differenti profili per un laureato pre riforma, impiegato nel privato ed in cerca un nuovo lavoro, con reddito medio (pari a circa 1360 Euro mensili) caratterizzato da Età e Genere (dove 0 indica gli uomini e 1 le donne), così come schematizzati nella Tabella 29. L'andamento delle corrispondenti distribuzioni di probabilità di risposta è delineato dai grafici della Figura 32.

Tabella 29. Specificazione delle covariate significative per la definizione di profili 2

<i>Profilo</i>	<i>Genere</i>	<i>Età</i>	<i>Sintesi descrittiva del profilo</i>
M25	0	25	Uomo di 25 anni
M30	0	30	Uomo di 30 anni
M40	0	40	Uomo di 40 anni
M50	0	50	Uomo di 50 anni
F25	1	25	Donna di 25 anni
F30	1	30	Donna di 30 anni
F40	1	40	Donna di 40 anni
F50	1	50	Donna di 50 anni

I grafici mostrano andamenti sostanzialmente comparabili delle distribuzioni di risposta per i due generi. Si noti in particolare come, per la classe di età di 25 anni, la probabilità di risposta per le modalità da 1 a 5 sia la più bassa e

come diventi la più alta per i valori da 6 a 9. Inoltre, l'ordinamento delle distribuzioni per classi di età è il medesimo per entrambi i generi. Si può affermare che per le età più elevate la probabilità di risposta ha un andamento più omogeneo su tutte le modalità. La tecnica può essere naturalmente applicata selezionando le covariate che, di volta in volta, si considerano utili per le problematiche di interesse.

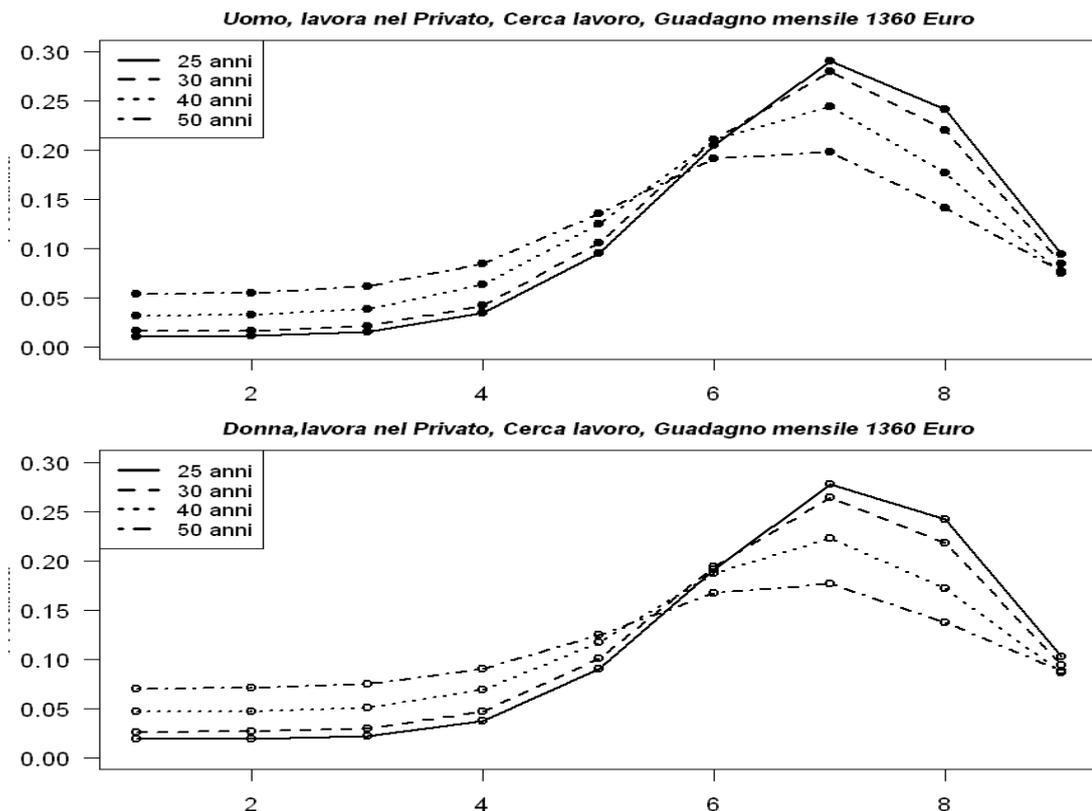


Figura 32. Esempi di distribuzioni di probabilità di risposta ordinale, per i profili definiti nella Tabella 28, per i laureati pre riforma

5.6 Osservazioni conclusive

Obiettivo di questo lavoro è lo studio della *job satisfaction*, e delle sue principali componenti, nella loro connessione con le caratteristiche soggettive, socio-economiche ed ambientali del lavoratore laureato. La ricerca ha analizzato un ampio campione, rappresentativo della popolazione dei laureati italiani, allo scopo di esaminare l'espressione della soddisfazione sul lavoro, ponendo a confronto i *pattern* di risposta di laureati occupati, a 5 anni dal conseguimento del titolo, prima

e dopo l'avvenuta riforma dei corsi di studio. Le coorti analizzate si riferiscono ai laureati di "vecchio" ordinamento nel 2005 e ai laureati specialistici nel 2007, intervistati dal Consorzio AlmaLaurea.

Dalle analisi è emerso come la soddisfazione espressa sia piuttosto elevata, per entrambe le edizioni dell'Indagine, nonostante il perdurare e l'inasprirsi della recessione globale. In coerenza con la letteratura internazionale in materia, ci pare che il solo fatto di avere un'occupazione, "in tempo di crisi" e in un contesto di sofferenza generalizzata, possa spiegare livelli di soddisfazione comunque più elevati di quanto ci si aspetterebbe.

In sintesi, le analisi fin qui svolte, sia attraverso il modello *omnibus* che per singole covariate, confermano come la *job satisfaction*, intesa come *predittore* del benessere degli individui, rappresenti una variabile "complessa", dipendente da diverse componenti, originate, oltre che dall'attitudine individuale, dall'esperienza universitaria, dal settore di occupazione e dal contesto di provenienza del rispondente.

In particolare, dall'analisi effettuata attraverso il modello *omnibus*, degni di nota risultano l'età alla laurea, il profilo orario, l'appartenenza al settore pubblico, la ricerca di un nuovo lavoro e il reddito. L'evidenza empirica del complesso dei dati utilizzati e l'analisi degli ipotetici profili di risposta mostrano, rispetto sia all'età che all'età alla laurea, una sistematica distribuzione *U-shaped* della soddisfazione espressa. Tali risultati appaiono coerenti con la classica relazione tra età e *life satisfaction*, o *well-being* più in generale, come dimostrato dalla *happiness/treadmill economics*. La soddisfazione lavorativa, per ambedue le edizioni dell'Indagine, inizia a "deteriorarsi" piuttosto rapidamente al principio dell'età adulta. Già poco dopo i 30 anni, piuttosto invariabilmente, i rispondenti mostrano un decremento della soddisfazione espressa, rispetto agli appartenenti alle classi di età immediatamente precedenti. Sono comunque le classi di età più impegnate nella "costruzione" della propria vita, non solo lavorativa, a mostrare un andamento di questo tipo, certamente influenzato altresì dalle condizioni di precarietà e di difficile *matching* tra competenze acquisite e condizioni occupazionali effettivamente sperimentate. Con la maturità, la situazione cambia e la curva della soddisfazione, tipicamente, torna ad assumere un andamento

crescente. Una consolidata letteratura mostra come ciò sia ancora più vero per i lavoratori con un livello di istruzione medio-alto: *great expectations* deluse, dunque, poco dopo l'ingresso nel mondo del lavoro. È il caso, in particolare, dei laureati in quei gruppi disciplinari tipicamente occupati in posizioni di maggiore redditività (ingegneri e medici, in ispecie) che esprimono un livello di soddisfazione comunque elevato ma, comparativamente, inferiore alle attese.

In linea con questa interpretazione, la ricerca di un nuovo lavoro da parte di chi ha già un'occupazione viene da noi intesa come una *proxy* importante per prevedere l'andamento della *job satisfaction*.

Dallo studio condotto per singole covariate è emerso, come atteso, che il genere svolge un ruolo essenziale nel discriminare i profili di risposta: le donne si dichiarano sistematicamente più soddisfatte dei colleghi, in tutti i casi indagati, ma, allo stesso tempo, esprimono le loro preferenze con un più elevato grado di indecisione. La maggior soddisfazione delle donne sembra nascere dalla considerazione "ottimistica" legata al fatto di essere comunque occupate, piuttosto che da una valutazione oggettiva del proprio status. La maggior incertezza espressa dalle laureate ci pare legata alla consapevolezza della propria svantaggiata posizione, oltre che alla marcata eterogeneità delle rispondenti in funzione dell'occupazione svolta.

Una caratteristica peculiare dei "nuovi" laureati è il maggior livello di soddisfazione espresso rispetto alla coerenza tra i contenuti acquisiti nel corso degli studi e l'occupazione svolta, a segnalare una maggiore specializzazione delle lauree di nuovo ordinamento.

Sulla risposta dei laureati post riforma sembra incidere notevolmente (e più che in passato) il livello di istruzione dei genitori: i rispondenti provenienti da nuclei familiari con un livello di istruzione basso e medio-basso appaiono sensibilmente più soddisfatti della loro occupazione rispetto a quelli che hanno potuto contare su un *background* familiare più favorevole.

Rilevante, a livello generale, appare il ruolo "mancato" del reddito nell'influenzare la probabilità di risposta. Contro le attese, gli aspetti retributivi non paiono esercitare un effetto notevole nell'espressione della *job satisfaction*. In particolare, le differenze di reddito non sembrano apparire rilevanti nel confronto di

nostro interesse tra le due edizioni dell'Indagine AlmaLaurea. Ancora una volta emerge che entrare nel mercato del lavoro durante una crisi di dimensioni globali fa sì che i laureati siano “più felici” in tutti i casi e indipendentemente dal loro reddito, per il solo fatto di avere una occupazione: una percezione “affettiva” che conduce all’incremento della soddisfazione espressa rispetto al lavoro svolto. Mentre le teorie basate sulla “gratitudine” (Bianchi, 2013) sostengono che i laureati della “Nuova Grande Recessione” esprimono più elevati livelli di soddisfazione, ci si può realisticamente attendere che tale percezione sia altresì duratura, in considerazione del notevole *imprinting* che le prime esperienze di lavoro esercitano sulla vita degli individui.

Sebbene la ricerca sulle attitudini lavorative e sulla qualità delle occupazioni si sia lungamente focalizzata sugli aspetti estrinseci delle occupazioni, ci sembra probabile che sia il confronto “situazionale” a determinare la soddisfazione espressa. È la comparazione con i risultati del *gruppo dei pari*, in special modo rispetto alla realizzazione o meno delle aspettative maturate, a spiegare una maggiore o minore *job satisfaction*.

Nelle Scienze Sociali in generale, e in special modo nelle prospettive analitiche di tipo quantitativo, il problema della misurazione delle dimensioni di interesse riveste un ruolo centrale. Nell’ambito di ricerca approfondito in questo studio si sono affrontate problematiche non trascurabili tanto relativamente all’impostazione teorica dei modelli di analisi, quanto alla successiva rilevazione e misurazione delle dimensioni che si è scelto di rilevare.

La struttura formale delle elaborazioni analitiche qui presentate e, in particolare, il modello *omnibus* proposto in questo contesto, dimostrano di essere uno strumento flessibile e “sintetico”. Attraverso un’unica formulazione parametrica, è possibile infatti estrarre molteplici informazioni rispetto alle attitudini dei rispondenti nei confronti degli *items* relativi alla *job satisfaction*. Da un punto di vista applicativo, tali informazioni possono essere desunte dalla struttura delle distribuzioni di probabilità di risposta e, in particolare, dalla loro posizione, asimmetria e concentrazione in talune modalità. Tale malleabilità, assieme alla parsimonia dei parametri stimati, rappresenta un valore aggiunto ottenuto nella cornice teorica della modellistica prescelta.

Glossario dei termini statistici

Bayesian Information Criterion (BIC)

Questo indice si utilizza per confrontare modelli statistici costruiti sulla medesima variabile dipendente (anche per gruppi di variabili esplicative differenti e non necessariamente *nested*) ed è ottenuto considerando sia il guadagno che si ottiene dalla funzione di verosimiglianza che la penalizzazione derivante dall'aumento del numero di parametri. Formalmente, $BIC = -2 \loglik + \log(n) np$, dove \loglik è la funzione di log-verosimiglianza calcolata nel punto di massimo, n è la numerosità del campione e np indica numero di parametri presente nel modello stimato.

CUB models

È l'acronimo riferito ad una classe di modelli (generalizzati in molte direzioni) che consiste nella Combinazione lineare tra una distribuzione Uniforme discreta ed una Binomiale traslata, allo scopo di parametrizzare in modo efficiente sia la *uncertainty* che il *feeling* di una risposta ordinale. Sono stati applicati in numerosi contesti, tra i quali Marketing, Sociologia, Psicologia, Medicina, Sensometrica, Linguistica, etc.

Dissimilarity index

Gli indici di dissimilarità sono particolari indici di fitting che confrontano le frequenze relative f_i e le rispettive probabilità p_i stimate di una distribuzione discreta. L'indice più utilizzato è $D = 0.5 \sum |f_i - p_i|$ e varia tra 0 (in caso di adattamento perfetto) e 1 (in caso di pessimo adattamento). La sua interpretazione è immediata perché esprime la frazione di unità da modificare per un adattamento perfetto.

Dummy variables

Si definiscono *dummies* delle "variabili di comodo" (o artificiali) che, generalmente, dicotomizzano un fenomeno osservato, assumendo valore 0 oppure 1, secondo l'assenza oppure la presenza di una determinata caratteristica dell'unità statistica.

EM algorithm

È una procedura particolarmente efficiente proposta per ottenere stime di massima verosimiglianza basata su due *steps* definiti, rispettivamente, di Expectation (E) e maximization (M). La procedura garantisce, ad ogni passo, un miglioramento delle stime sino alla convergenza finale.

Feeling

È la componente (generalmente primaria) che determina l'orientamento del rispondente in modo positivo, negativo o indifferente verso l'*item*, il prodotto, la domanda, etc. Nello studio dei dati ordinali attraverso i modelli CUB, per *feeling* si intende la componente misurata dal parametro $(1-\xi)$.

Fitting measures

Le misure di *Fitting* sono indici che valutano l'adattamento tra le distribuzioni di frequenza relativa osservate e le distribuzioni di probabilità stimate dai dati mediante un modello statistico.

Generalized Linear Models (GLM)

I modelli lineari generalizzati sono una classe di modelli statistici che generalizzano il modello di regressione in contesti molto diversi e che includono, ad esempio, scelte binarie, multiple, ordinali, sequenziali, di sopravvivenza, etc.

Heterogeneity indexes

Sono indicatori statistici che misurano la mancanza di omogeneità nella distribuzione tra le unità di una popolazione. Tra i vari, i più notevoli sono quelli proposti da Gini e da Laakso e Taagepera.

Likelihood function

La funzione di verosimiglianza esprime la probabilità del campione osservato interpretata come funzione del parametro oggetto dell'inferenza.

Likelihood Ratio Test (LRT)

Il test del rapporto di verosimiglianza si ottiene confrontando le verosimiglianze stimate nei punti di massimo per due modelli a confronto. Se, quindi, L_1 ed L_0 sono le log-verosimiglianze del modello più completo e del modello di riferimento, rispettivamente, si ha: $LRT=2(L_1 -L_0)$; tale quantità va confrontata con il livello critico della variabile casuale Chi-quadrato con gradi di libertà pari alla differenza di parametri stimati nei due modelli a confronto. Tale test è importante per verificare se la verosimiglianza aumenta in misura significativa passando dal modello in esame (più complesso) rispetto ad un "modello annidato" (più semplice).

Logit model

Il modello logit interpreta la risposta tramite la sua funzione di ripartizione della risposta espressa mediante una combinazione lineare delle variabili esplicative. Il legame tra probabilità e previsore lineare è di tipo logistico.

LogLikelihood function

L'uso del logaritmo della funzione di verosimiglianza viene spesso preferito in quanto le sue espressioni formali sono di più semplice comprensione (ad esempio, somme invece di prodotto).

Mixture models

Modelli che combinano più distribuzioni di probabilità al fine di migliorare l'adattamento alle distribuzioni osservate, soprattutto nei casi in cui si presentano più mode.

Nested models

Un modello M_0 si dice "nested" nel modello M_1 se M_0 si può ottenere come caso particolare del modello M_1 .

Ordered models

Sono modelli costruiti per variabili risposta di tipo ordinale, cioè caratterizzate da modalità gerarchicamente definite.

Parameter space

Lo spazio parametrico è l'insieme dei valori ammissibili dei parametri di una distribuzione di probabilità tali che sullo spazio la variabile casuale è sempre ben definita.

Principal Component Analysis (PCA)

L'analisi in componenti principali è una tecnica statistica multivariata che cerca le "componenti principali" definite come quelle combinazioni lineari delle variabili originarie determinate, nell'ordine, come quelle che massimamente contribuiscono alla variabilità complessiva e che sono tra loro incorrelate. Quindi, le prime componenti principali sono molto utili per individuare fattori decisivi che determinano una pluralità di risposte.

Probit model

Presenta molte similarità con il Modello logit, con la differenza che il legame tra probabilità e previsore lineare avviene tramite la funzione di ripartizione della Variabile Casuale Normale.

Randomness

In generale, si intende con "casualità" la componente stocastica derivante dal campionamento casuale che induce una variabilità dei risultati osservati derivanti dall'esperimento di estrazione dalla popolazione.

Shelter effect

L'effetto "rifugio" si riferisce al comportamento dei rispondenti che possono tendere a preferire una particolare modalità ordinale della scala proposta; su tale modalità si concentra una frequenza di risposte notevolmente superiore alle aspettative, spesso legata alla volontà di preservare la *privacy*, alla pigrizia, alla insufficienza di informazioni sulla tematica oggetto di valutazione, etc.

Thresholds

Sono parametri o variabili "soglia" che consentono il passaggio da una variabile latente continua (non osservabile) ad una variabile ordinata (osservabile) che può assumere un numero discreto di valori.

Uncertainty

L'incertezza è la componente (generalmente secondaria) che si manifesta come indecisione nell'espressione di un giudizio valutativo. Tipicamente, le scelte umane hanno luogo sotto l'influsso di molteplici cause che non consentono una selezione univoca dei cosiddetti *drivers* delle decisioni. Nel caso nella modellistica CUB, tale aspetto viene misurato dal parametro $(1-\pi)$.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Accornero A. (2006), *La "legge Biagi", Anatomia di una riforma*, Editori Riuniti, Roma.
- Accornero A. (2010), Debolezza del lavoro e deroghe ai contratti, in *NE, Analisi e Commenti, Fondazione Nord Est*, Anno 12, 6-2010.
- Addabbo T., Centra M., Curtarelli M., Fuscaldo M., Gualtieri V. (2013), The quality of work dimensions, *DEMB Working Paper Series 17*, Modena.
- Agresti A. (2013), *Categorical Data Analysis*, 3rd edition, Wiley & Sons, New York.
- Ahmadi K., Alireza K. (2007), Stress and Job Satisfaction among Air Force Military Pilots, *Journal of Social Sciences*, 3, 159-63.
- Aina C., Baici E., Casalone G. (2011), Time to degree: students' abilities, university characteristic or something else? Evidence from Italy, *Education Economics*, 19, 311-325.
- Akerlof G.A., Rose A.K., Yellen J.L., Ball, L., Hall, R.E. (1988), Job switching and job satisfaction in the US labor market, *Brookings papers on economic activity*, 495-594.
- AlmaLaurea (2013), *Condizione occupazionale dei laureati, XV Indagine 2012*, Consorzio AlmaLaurea, Bologna.
- Allen J., Van der Velden R. (2001), Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search, *Oxford Economic Papers*, 3, 434-52.
- Angrist J., Krueger, A. (1999), *Empirical Strategies in Labor Economics, Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, New York, North Holland.
- Antonovsky A. (1979), *Health, stress and coping*, Jossey-Bass, San Francisco.

Antonovsky A. (1993), The structure and properties of the sense of coherence scale, *Social Science & Medicine*, 36, 725–733.

Archer M. (1984), *Social Origins of Educational Systems*, Sage, London.

Ardito C., D'Errico E., Leombruni R., Pacelli L. (2012), *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, LABORatorio Revelli e University of Turin, Eurofound, Dublin.

Argyle M. (1989), Do happy workers work harder? In: Ruut Veenhoven (ed), *How harmful is happiness? Consequences of enjoying life or not*, Universitaire Pers Rotterdam, The Netherlands

Avallone, F. (2005), *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*, Raffaello Cortina, Milano.

Battu H., Belfield C., Sloane P. (1997), *Overeducation among graduates: A cohort view*, Department of Economics, University of Aberdeen.

Becker G. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.

Becker G. (1976), *The economic approach to human behavior*, University of Chicago Press, Chicago.

Beer M., Spector B. (1984), Human resources management: The integration of industrial relations and organizational development?, in K. Rowland and G. Ferris (eds.) *Research in personnel and human resource management*, 2, Greenwich, CT, JAI Press, 261-297.

Bergamante F., Gualtieri V. (2012), La soddisfazione per il lavoro: L'evoluzione in ambito europeo e le specificità del contesto italiano, *Osservatorio Isfol*, 1, Isfol, Roma.

Bernardi F. (2003), Returns to Educational Performance at Entry into the Italian Labour Market, *European Sociological Review*, 19, 25–40.

Bertrand M., Mullainathan S. (2001), Do people mean what they say? Implications for subjective survey data, *American Economic Review*, 67-72.

Bes (2013), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Istat, Roma.

- Bes (2014), *Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Istat, Roma.
- Bevan S. (2010), *The business case for employees health and wellbeing: a report prepared for Investors in People UK*, The Work Foundation, London.
- Bianchi E.C. (2013), The Bright Side of Bad Times: The Affective Advantages of Entering the Workforce in a Recession, *Administrative Science Quarterly*, 58, 587–623.
- Black D.A., Smith J.A. (2004), How robust is the evidence on the effects on college quality? Evidence from matching, *Journal of Econometrics*, 121, 99–124.
- Black D.A., Smith J.A. (2006), Estimating the returns to college quality with multiple proxies for quality, *Journal of Labor Economics*, 24, 701–728.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1999), Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction, *NBER Working Paper*, 7487.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (2004), Well-being over time in Britain and the USA, *Journal of public economics*, 88, 1359-1386.
- Boccia A. (2007), *Il mercato del lavoro in Italia. Breve commento alla legge Biagi*, A.g.n. Edizioni, Napoli.
- Boes S., Winkelmann R. (2006), The effect of income on positive and negative subjective well-being (No. 0605), *Working Paper*, Socioeconomic Institute, University of Zurich.
- Borghi V. (2004), Una qualità male intesa? Una indagine sulla qualità del lavoro in tre settori ed aree territoriali regionali, *Istituto Per il Lavoro, Ergonomia, salute e sicurezza in Emilia Romagna*, 41-60.
- Borzaga C., Depedri S. (2005), Interpersonal relations and job satisfaction: Some empirical results in social and community care services, in B.Gui e R. Sudgen, *Economics and social interaction: Accounting for interpersonal relations*, 132-153, Cambridge University Press, Cambridge.
- Boyer R., Freyssenet M. (2005), *Oltre Toyota. I nuovi modelli produttivi*, Università Bocconi Editore, Milano.
- Boyte H., Kari N. (1996), *Building America*, Temple University Press.

- Brayfield A.H., Crockett W.H. (1955), Employee attitudes and employee performance, *Psychological Bulletin*, 52, 396–424.
- Breaugh J.A. (1981), Relationships between recruiting sources and employee performance, absenteeism, and work attitudes, *Academy of Management Journal*, 24, 142-147.
- Brief A.P. (1998), *Attitudes in and around organizations*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Brown A., Charlwood A., Spencer D.A. (2012), Not All That It Might Seem: Why Job Satisfaction is Worth Studying Despite It Being a Poor Summary Measure of Job Quality, *Work, Employment, and Society* 26, December, 1007-18.
- Bruni L., Stanca L. (2006), Income aspirations, television and happiness: Evidence from the world values survey, *Kyklos*, 59, 209-225
- Buckley J. (2009), Cross-national response styles in international educational assessments: Evidence from PISA 2006, in *NCES Conference on the Program for International Student Assessment: What we can learn from PISA*.
- Budd J.W. (2011), *The Thought of Work*, Ithaca, Cornell University Press, New York.
- Budd J.W., Spencer D.A. (2014), Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap European, *Journal of Industrial Relations*, doi:10.1177/0959680114535312.
- Bugamelli M., Cannari L., Lotti F., Magri S. (2012), *Il gap innovativo del sistema produttivo italiano: radici e possibili rimedi*. Banca d'Italia, QEF.
- Cabral Vieira J.A. (2005), Skill mismatches and job satisfaction, *Economics Letters*, 89, 39-47.
- Camillo F., Mignoli G.P., Nardi E. (2006), Gruppi e sottogruppi disciplinari per una migliore comprensione della realtà universitaria, in *L'università in transizione: laureati vecchi e nuovi alla luce della riforma*, 120-141, Il Mulino, Bologna.
- Cammelli A. (2013), Investire nei giovani: se non ora quando? *Condizione Occupazionale dei laureati, XV Indagine*, Consorzio AlmaLaurea, Bologna.

- Cammelli A., Gasperoni G. (2008), Più diversi che uguali. Origini sociali, retroterra formativo e riuscita negli studi dei laureati, in A. Cammelli, G. Vittadini (a cura di), *Capitale umano: esiti dell'istruzione universitaria*, il Mulino, Bologna;
- Campbell, J. (1989), *Joy in work, German work*, Princeton University Press, Princeton.
- Capecchi S., Ghiselli, S. (2014), Modelling Job Satisfaction of Italian Graduates, in *Studies in Theoretical and Applied Statistics*, Springer, Berlin, DOI 10.1007/10104_2014__7
- Capecchi S., Piccolo, D. (in corso di stampa), Investigating the determinants of job satisfaction of Italian graduates: a model-based approach, accepted for publication in *Journal of Applied Statistics*.
- Capecchi S., Piccolo, D. (2014), Modelling the Latent Components of Personal Happiness, in *Mathematical and Statistical Methods for Actuarial Sciences and Finance*, Cira Perna and Marilena Sibillo eds, 49-52.
- Capecchi S., Iannario M., Piccolo D. (2012), Modelling Job Satisfaction in AlmaLaurea Surveys, *AlmaLaurea Working Papers*, 56, Consorzio AlmaLaurea, Bologna.
- Cappelli P., Sherer P.D. (1988), Satisfaction, market wages, labor relations: An airline study. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 27, 56-73.
- Card, D. (1999), The Causal Effect of Education on Earnings, *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, North Holland, New York.
- Card, D. (2000), Estimating the Return to Schooling: Progress on Some Persistent Econometric Problems, *NBER Working Paper* n.7769.
- Castells M. (2000), Materials for an exploratory theory of the network society, *The British journal of sociology*, 51, 5-24.
- Casula C., Chiandotto B. (2014), Disuguaglianze di genere nella transizione al lavoro dei laureati, *AlmaLaurea Working Papers*, 59, Bologna.
- Censis (2012), 46° Rapporto sulla situazione sociale del Paese/2012.

Centra M., Curtarelli M., Gualtieri V. (2011), *La qualità del lavoro dei working poor: evidenza empirica e (possibili) ambiti di intervento*, Espanet Conference, Milano.

Checchi D., Ichino A., Rustichini, A. (1999), More Equal but Less Mobile? Education Financing and Intergenerational Mobility in Italy and in the US, *Journal of Public Economics*, 74, .351-393.

Ciriaci D., Muscio A. (2011), University choice, research quality and graduates' employability: Evidence from Italian national survey data, *AlmaLaurea Working Papers*, 49, Bologna.

Clark A. (1997) Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4, 341-72.

Clark, A. (1998), *Measures of job satisfaction: What makes a good job? Evidence from OECD countries*, 34, OECD Publishing.

Clark A. (1999), Are wages habit-forming? Evidence form micro data, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 39, 179-200.

Clark, A. (2001), What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data. *Labour economics*, 8, 223-242.

Clark A. (2005), What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries, in Bazen S., Lucifora C., Salverda W., *Job quality and Employer Behaviour*, Palgrave McMillan, New York.

Clark A. (2010), Work, jobs and well-being across the Millennium, in E. Diener, J. Helliwell, D. Kahneman (Eds) *International differences in well-being*, Oxford University Press ,436-464

Clark A. (2011), Worker Well-being in Booms and Busts, in Paul Gregg and Jonathon Wadsworth, eds., *The Labour Market in Winter: The State of Working Britain*, Oxford University Press, Oxford, 128-43.

Clegg H. (1990), The Oxford School of Industrial Relations, *Warwick Papers in Industrial Relations*, Industrial Relations Research Unit, Coventry.

Cnel (2012), Il mercato del lavoro in Italia 2011-2012.

- Coats D., Lekhi R. (2008), *Good Work Job Quality in a Changing Economy*, Work Foundation.
- Cobalti A., Schizzerotto A. (1994), *La mobilità sociale in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Codeluppi V.(2008), *Il Biocapitalismo*, Bollati Bolinghieri, Torino.
- Commissione Europea (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels.
- Commissione Europea (2010), *Comunicazione della Commissione Europea 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles.
- Constable S., Coats D., Bevan S., Mahdon M. (2009), *Good jobs*, *Work Foundation*, http://www.theworkfoundation.com/assets/docs/publications/226_good_jobs2.pdfNO3.
- Contini B., Trivellato U. (2005), *Eppur si muove: dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- Cooke G. B., Donaghey J., Zeytinoglu I.U. (2013), The Nuanced Nature of Work Quality: Evidence from Rural Newfoundland and Ireland, *Human Relations*, 66, 503-527.
- Cooper C.L., Burke R. (2008), *The Peak Performing Organization*, Routledge, New York.
- Corduas M., Iannario M., Piccolo D. (2009), A class of statistical models for evaluating services and performances, in: Bini M., Monari P., Piccolo D., Salmaso L. (eds.) *Statistical methods for evaluation of educational services and quality of products*, *Contribution to Statistics*, Physica- Verlag, Springer, Berlin, 99-117.
- Cranny C.J., Smith P.C., Stone E. F.(1992), *Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance*, Lexington Press, New York
- Crowne D.P., Marlowe D. (1960), A new scale of social desirability independent of psychopathology, *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Curtarelli M., Gualtieri V. (2010), *Investire nella propria istruzione garantisce un lavoro di qualità? Non sempre: evidenze dal caso italiano*, relazione presentata al XXV Convegno dell'Associazione italiana economisti del lavoro, Pescara.

Curtarelli M., Parent-Thirion A., Vermeulen G., (2012), *La qualità del lavoro e dell'occupazione nell'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro* in: Gallie D., Gosetti G., La Rosa M., *Qualità del lavoro e della vita lavorativa*, Sociologia del lavoro n.127, FrancoAngeli, Milano, 35-51.

D'Addio A., Eriksson T., Frijters P. (2007),. An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals baseline satisfaction levels may differ, *Applied Economics*, 39, 2413-2423.

D'Elia A., Piccolo D. (2005a), A mixture model for preference data analysis, *Computational Statistics & Data Analysis*, 49, 917-934.

D'Elia A., Piccolo D. (2005b), A model based approach for testing homogeneity among evaluation data, Classification and Data Analysis 2005, in: *Meeting of the Classification and Data Analysis Group of the Italian Statistical Society*, Parma.

Delaney J.T., Godard J. (2002), An industrial relations perspective on the high-performance paradigm. *Human Resource Management Review*, 11, 395-429.

Dempster A.P., Laird N.M., Rubin D.B. (1977), Maximum Likelihood from Incomplete Data via the EM Algorithm, *Journal of the Royal Statistical Society, Series B*, 39, 1-38.

Dewe P., Cooper C. (2012), *Well-being and Work: Towards a Balanced Agenda*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Di Nuovo S., Zanchi S. (2008), Benessere lavorativo: Una ricerca sulla soddisfazione e le emozioni positive nella mansione, *Giornale di Psicologia*, 2, 7-18.

Diaz-Serrano L., Cabral Vieira J.A. (2005), Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries, *IZA Discussion Paper*, 1558.

Dolan P., Peasgood, T., White, M. (2008), Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being, *Journal of economic psychology*, 29, 94-122.

Easterlin R.A. (1974), Does economic growth improve the human lot? In: David PA, Reder MW (eds) *Nations and households in economic growth: essays in honor of Moses Abramovitz*, Academic, New York.

- Easterlin R.A. (2001), Income and happiness: Towards a unified theory, *The economic journal*, 111, 465-484.
- Engels F. (1845), *The Condition of the Working Class in England in 1844*, trans. Florence Kelley Wischnewetzky, G. Allen & Unwin, London, 1892.
- Eurofound (2006), *Measuring job satisfaction in surveys*. ERM: Comparative Analytical Report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2010a), *Changes over time – First findings from the fifth European Working Conditions Survey*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2010b), *Trends in quality of life in the EU: 2003–2009 – Résumé*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Folloni G., Vittadini G. (2009), Human Capital Measurement. A Survey, *Journal of Economic Surveys*, 24, 248-279.
- Ferrante F. (2009), Education, aspirations and life satisfaction. *Kyklos*, 62, 542-562.
- Ferrante F. (2014), Great expectations. The unintended consequences of educational choices, MPRA Munich Personal RePec Archive n.62474.
- Freeman R. B. (1978), Job Satisfaction as an Economic Variable, *American Economic Review*, 68, 135-141.
- Gallie D. (2007), Production regimes and the quality of employment Europe, *American review of Sociology*, 33, 85-104.
- Gallie D. (2009), Institutional regimes and employee influence at work: a European comparison, *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2-3, November 2009.
- Gallie D. (2013), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration. The European Experience*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino.

- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Bari.
- Gallino L. (2011), *Financapitalismo. La civiltà del denaro in crisi*, Einaudi, Torino.
- Gambacorta R., Iannario M. (2012), Assessing job satisfaction by means of ordinal data models: an empirical study for Italy, *Temì di Discussione*, 852, Banca d'Italia, Roma.
- Gambardella D. (2007), *Genere e valutazione delle occupazioni*, Carocci, Roma.
- García-Espejo I., Ibáñez M. (2006), Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain, *European Sociological Review*, 22, 141–156.
- Gasperoni G. (2010), Reform of the Italian University Educational System and Evolution of Selected Characteristics of Its Graduates (2000-2009), Bologna.
- Gazioglu S., Tansel A. (2006), Job satisfaction in Britain: individual and job related factors, *Applied Economics*, 38, 1163-1171.
- Gillespie R. (1991), *Manufacturing knowledge: A history of the Hawthorne experiments*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Giovine M. (2005), *La qualità del lavoro in Italia*, Isfol, Roma.
- Ghinetti P. (2007), The public-private job satisfaction differential in Italy, *LABOUR*, 21, 361-388.
- Gosetti G. (2012), Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi, in D. Gallie, G. Gosetti, M. La Rosa, *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, *Sociologia del lavoro*, 127, 2012, Franco Angeli, Milano.
- Gosetti G., La Rosa M. (2012), Introduzione in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M., *Qualità del lavoro e della vita lavorativa*, *Sociologia del lavoro* n.127, Franco Angeli, Milano, 11-13.
- Green, F., McIntosh S., Vignoles A. (2002), The utilization of education and skills: Evidence from Britain, *Manchester School* 70, 792-811.

- Green F., Tsitsianis N. (2005), An investigation of national trends in job satisfaction in Britain and Germany, *British Journal of Industrial Relations*, 43, 401-429.
- Green F., Zhu Y. (2008), Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education, *Department of Economics Discussion Papers*, 0803, University of Kent.
- Green F., Felstead A, Gallie D., Inanc H. (2014), Job-Related Well-Being Through the Great Recession, *Journal of Happiness Studies*, DOI:10.1007/s10902-014-9600-x.
- Hamermesh D. (2001), The changing distribution of job satisfaction, *Journal of Human Resources*, 36, 1-30.
- Hanushek E. A., Woessmann L. e Zhang L. (2011), General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Life-Cycle, *NBER WP*, 17504, October.
- Harvey D. (2010), *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*, Profile Books, London.
- Helliwell J.F., Huang H. (2010), How's the job? Well-being and social capital in the workplace, *Industrial Labor Relations Review*, 63, 205-227.
- Hodson R. (1989), Gender differences in Job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?, *The Sociological Quarterly*, 30, 385-399.
- Iammarino S., Marinelli E. (2011), Is the Grass Greener on the Other Side of the Fence? Graduate Mobility and Job Satisfaction in Italy, *Environment and Planning A*, 43, 2761-2777.
- Iannario M., (2010), *On the identifiability of a mixture model for ordinal data*, METRON, LXVIII, 87-94.
- Iannario M. (2012), *Modelling shelter choices in ordinal data surveys*. Statistical Methods and Applications, 21, 1-22.
- Iannario M., Piccolo D. (2012), CUB models: Statistical Methods and Empirical Evidence, in *Modern Analysis of Customer Surveys: with applications using R*, eds Kennet R. S., Salini S., John Wiley&Sons, Ltd, Chinchester, UK, 231-258.

- Iannario M., Piccolo D. (2014), A program in R for cub models inference, version 3.0, available at: <http://www.researchgate.net/publication/228987009>.
- Isfol (2004), *La qualità del lavoro in Italia, Temi e Strumenti*, Isfol, Roma.
- Isfol (2007), *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine, I Dossier del Mercato del Lavoro*, Isfol, Roma.
- Isfol (2012), *Rapporto 2012: le competenze per l'occupazione e la crescita*, Isfol, Roma.
- Isfol (2013), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla Qualità del Lavoro*, Isfol, Roma.
- Jacoby S. (1985), *Employing bureaucracy: Managers, unions, and the transformation of work, American industry, 1900–1945*, Columbia University Press, New York.
- Jahoda M. (1958), *Current concepts of positive mental health*, Basic Books, New York
- James S.A., Keenan N.L., Strogatz D.S., Browning S.R., Garrett J.M. (1992), Socioeconomic status, John Henryism and blood pressure in black adults. The Pitt County Study, *American journal of epidemiology*, 135, 59-67.
- Jencks C., Perman L., Rainwater L., (1988), What Is a Good Job? A New Measure of Labor Market Success, *American Journal of Sociology*, 93, 1322-1357.
- Johnson G., Johnson W. (2002), Perceived over-qualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis, *Journal of Psychology*, 134, 537-555.
- Judge T., Watanabe S. (1993), Another Look at the Job Satisfaction. Life Satisfaction Relationship, *Journal of Applied Psychology*, n. 78, 939–948.
- Judge T.A., Bono J.E. Locke E.A. (2000), Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 85, 237–249.
- Kahneman D., Krueger A.B. (2006), Developments in the Measurement of Subjective Well-Being, *Journal of Economic Perspectives*, 20, 3-24.
- Kalleberg A.L. (1977), Work values and job rewards: a theory of job satisfaction, *American Sociological Review*, 42, 124-143.

- Kalleberg A.L. (2004), *Good Jobs, Bad Jobs. Changing work and workers in America*, Draft for Discussion: https://www.academia.edu/2673991/Good_jobs_bad_jobs.
- Kalleberg A.L. (2007), *The mismatched worker*, Norton, New York.
- Kalleberg A.L. (2008), The mismatched worker: When people don't fit their jobs, *Academy of Management Perspectives*, 22, 24-40.
- Kalleberg A.L. (2011), *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kalleberg A.L., Vaisey S. (2005), Pathways to a good job: perceived work quality among the machinists in North America, *British Journal of Industrial Relations*, 43, 431-454.
- Kanter R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, Basic, New York.
- Kapteyn A., Smith J.P., Van Soest A. (2009), Life satisfaction, www.papers.ssrn.com.
- Kaufman B.E. (1993), *The origins and evolution of the field of industrial relations in the United States*, ILR Press, Ithaca.
- Kaufman B.E. (2004), *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas, and the IIRA*, International Labour Office, Geneva.
- Kawada H. (1969), The role of industrial relations centers, in *The changing patterns of industrial relations in Asian countries: Proceedings of the Asian Regional Conference on Industrial Relations*, Tokyo, Japan Institute of Labor, 245-258.
- Keaveney S.M., Nelson J.E. (1993), Coping with organizational role stress: Intrinsic motivational orientation, perceived role benefits, and psychological withdrawal, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 21, 113-124.
- Korman A.K. (2001), Self-enhancement and self-protection: Toward a theory of work motivation, in M. Erez, U. Kleinbeck, H. Thierry (a cura di.), *Work motivation in the context of a globalizing economy*: 121–130, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Krosnick J.A. (1991), Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied cognitive psychology*, 5, 213-236.

La Rosa M. (1981), Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca), in *Sociologia del lavoro*, n. 13.

La Rosa, M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Franco Angeli, Milano.

La Rosa M. (1997), *Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?*, in *Sociologia del lavoro*, n. 68.

La Rosa M. (1998), *Il problema della qualità del lavoro*, in: La Rosa M., *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma

Layard R. (2005), *Happiness: Lessons from a New Science*, Penguin, London.

Landy F., Trumbo D. (1976), *Psychology of work behaviour*, Dorsey Press, Belmont CA.

Latif E. (2011), The impact of retirement on psychological well-being in Canada, *The Journal of Socio-Economics*, 40, 373-380.

Lévy-Garboua L., Montmarquette C. (2004), Reported job satisfaction: what does it mean?, *The Journal of Socio-Economics*, 33, 135–151.

Leschke J., Watt A. (2008) *Putting a number on job quality?: constructing a European job quality index*, ETUI-REHS.

Locke E.A. (1970), Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5, 484-500.

Locke E.A. (1976), The nature and causes of Job satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, Rand-McNally.

Mack M. (1969), *A Bentham reader*, Praeger, New York.

Mael F., Ashforth B.E. (1992), Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.

McKee-Ryan F., Song Z., Wanberg C.R., Kinicki A.J. (2005), Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.

Mayo E. (1933), *The human problems of an industrial civilization*, MacMcmillan, New York.

- Mayo E. (1945), *The social problems of an industrial civilization*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Mayhew H. (1861), *London Labour and the London Poor: A Cyclopaedia of the Condition and Earnings of Those that Will Work, Those that Cannot Work, and Those that Will Not Work*, Griffin, Bohn and Co, London.
- McCullagh P. (1980), Regression models for ordinal data, *Journal of the Royal Statistical Society*, B. 42, 109-142.
- McCullagh P., Nelder J. (1989), *Generalized Linear Models*, Second Edition, Boca Raton: Chapman and Hall/CRC.
- McGuinness S. (2006), Overeducation in the labour market, *Journal of economic surveys*, 20, 387-418.
- McLachlan G., Krishnan G. J. (1997), *The EM algorithm and extensions*, J. Wiley & Sons, New York.
- McLachlan G., Peel G.J. (2000), *Finite mixture models*, J. Wiley & Sons, New York.
- Mercer (2006), *Engaging employees to drive global business success: Insights from Mercer's What's Working™ research*, Mercer, New York.
- Mincer J. (1974), Schooling, Experience, and Earnings, *Human Behavior & Social Institutions* No. 2.
- Miner J.B. (1992), *Industrial-organizational psychology*, McGraw-Hill Book Company.
- Moorman R.H. (1993), The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior, *Human Relations*, 46, 759-776.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., (2005), Job satisfaction as an indicator of the quality of work, *Journal of Socio-Economics*, 34, 656-673.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Antón J.I., Esteve F. (2011), *Measuring More than Money. The Social Economics of Job Quality*, Elgar Publishing, Cheltenham Glos, UK.

- Munsterberg, H. (1913), *Psychology and industrial efficiency*, Boston, Houghton Mifflin.
- Nazio T., Saraceno C. (2013), Does Cohabitation Lead to Weaker Intergenerational Bonds Than Marriage? A Comparison Between Italy and the United Kingdom, *European Sociological Review*, 29, 549-564.
- Nelson D., Cooper C.L. (2007), *Positive organizational behavior*. Sage.
- Nussbaum M. (2000), *Women and human development: the capabilities approach*, Cambridge University Press.
- Nussbaum M. (2006), *Frontiers of justice: disability, nationality, species membership*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Nelder J., Wedderburn R. (1972), Generalized Linear Models, *Journal of the Royal Statistical Society, Series A*, 135, 370–384.
- Nguyen A.N., Taylor J., Bradley S. (2003), Relative pay and job satisfaction: Some new evidence, *Working Paper*, 045, Department of Economics, Lancaster University Management School.
- Nolan M. (1994), *Visions of modernity: American business and the modernization of Germany*, Oxford University Press, Oxford.
- Oberschall A. (1965), *Empirical social research in Germany*, New York, Mouton, Paris.
- OECD (2012), *Education at a Glance 2012, Highlights*. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2013), *How's Life? 2013: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en>.
- Olson J.M., Zanna M.P. (1993), Attitudes and attitude change, *Annual Review of Psychology*, 44, 117-154.
- Paulhus D.L. (1991), Measurement and control of response biases, in: Robinson J.P., Shaver P.R., Wrightsman L.S., *Measures of personality and social psychological attitudes*, New York Academic Press, 17-59.

- Paulhus D.L., Wehr P., Harms P.D., Strasser D.I. (2002), Use of exemplar surveys to reveal implicit theories of intelligence, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1051-1062.
- Petty R.E., Krosnick J.A. Eds. (2014), *Attitude strength: Antecedents and consequences*. Psychology Press.
- Petty R.E., Wegener D.T., Fabrigar L.R. (1997), Attitudes and attitude change, *Annual review of psychology*, 48,, 609-647.
- Piccolo D. (2003a), On the moments of a mixture of uniform and shifted binomial random variables, *Quaderni di Statistica*, 5, 85-104.
- Piccolo D. (2003b), *Computational issues in E-M algorithm for ranks models estimation with covariates*, *Quaderni di Statistica*, 5, 27-48.
- Piccolo D. (2006), Observed information matrix for MUB models, *Quaderni di Statistica*, 8, 33-78.
- Piccolo D. (2010), *Statistica per le decisioni*, il Mulino, Bologna.
- Pruna M.L. (2008), Donne del Nord, Donne del Sud. La dimensione territoriale delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro, *Sociologia del lavoro*, 110, 55-68.
- Pugno M., Depedri S. (2009), Job performance and job satisfaction: An integrated survey, *Discussion Paper*, 4, Università Degli Studi di Trento, Dipartimento di Economia.
- Purcell J. (2006), *Building better organisations, Reflections on Employee Engagement*, CIPD, London.
- Rappaport J. (1987), Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology, *American Journal of Community Psychology*, 15, 121-148.
- Regione del Veneto (2005), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche, Rapporto 2005*, a cura di Veneto Lavoro.
- Reyneri E. (2003), Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni, *Sociologia del Lavoro*, 90, 21-26.

- Ricci A. (2011), *Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, Isfol, Roma.
- Roccatò M. (2003), *Desiderabilità Sociale e Acquiescenza. Alcune Trappole delle Inchieste e dei Sondaggi*, LED Edizioni Universitarie, Torino.
- Rose M. (2005), Job Satisfaction in Britain: Coping with Complexity, *British Journal of Industrial Relations*, 43, 455–467.
- Rossi P.E., Allenby, G.M., McCulloch R. (2005), Overcoming Scale Usage Heterogeneity, P.E. Rossi et al. (eds), *Bayesian Statistics and Marketing*, John Wiley & Sons, Ltd, Chichester, UK.
- Rostan M. (2006), *Laureati italiani ed europei a confronto. Istruzione superiore e lavoro alle soglie di un periodo di riforme*, LED edizioni, Milano.
- Saari L.M., Judge T.A. (2004), Employee attitudes and job satisfaction, *Human Resource Management*, Winter 2004, 395-407.
- Saraceno C. (1980), *Il lavoro mal diviso*, De Donato, Bari.
- Saraceno C., Keck, W. (2011), Towards an Integrated Approach for the Analysis of Gender Equity in Policies Supporting Paid Work and Care Responsibilities, *Demographic Research*, 25, 371-406.
- Schizzerotto A., Bison E., Zoppè I. (1995), Disparità di genere nella partecipazione al mondo del lavoro e nella durata delle carriere, *Polis*, 1, 91-112.
- Schokkaert E., Van Ootegem L., Verhofstad E. (2009), Measuring job quality and job satisfaction, *FEB working article*, 620.
- Schomburg H., Teichler, U. (2006), *Higher education and graduate employment in Europe: Results of graduate surveys from twelve countries*, Kluwer, Dordrecht.
- Schultz T.W. (1988), On investing in specialized human capital to attain increasing returns, *The state of development economics*, 339-352.
- Sen A. (1985), *Commodities and capabilities*, North-Holland, Amsterdam.
- Sen A. (1992), *Inequality re-examined*, Clarendon Press, Oxford.
- Sen A. (1999), *Development as freedom*, Knopf, New York.

Servidori A. (2004), *Dal Libro Bianco alla Legge Biagi*, Rubbettino Editore, Soveria Mannelli (CZ).

Shore L.M.F., Martin H.J. (1989), *Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions*, *Human Relations*, 42, 7, 625-638.

Singer E. (1978), Informed consent: Consequences for response rate and response quality in social surveys. *American Sociological Review*, 43, 144–62.

Simon H.A. (1957), *Models of man: social and rational; mathematical essays on rational human behavior in society setting*, John Wiley, New York.

Skalli A., Theodossiou I., Vasileiou E. (2008), Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics*, 37, 1906-1920.

Sloane P.J., Williams H. (1996), Are “overpaid” workers really unhappy? a test of the theory of cognitive dissonance, *Labour*, 10, 3-16.

Smith P.C., Kendall L.M., Hulin C.L. (1969), *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Rand McNally, Chicago.

Smith P.C., Smith O.W., Rollo J. (1975), Factor Structure for Blacks and Whites of the Job Descriptive Index and Its Discrimination of Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 74, 99-100.

Souza-Poza D.E., Souza-Poza A. (2000), Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction, *The Journal of Socio-Economics*, 29, 517-538

Spector P.E. (1985), Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey, *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.

Spector P.E. (1987), Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers, *Work & Stress*, 1, 155-162.

Spector P.E. (1997), *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Thousand Oaks, CA.

Stiglitz J. (1975), The Theory of Screening, Education and the Distribution of Income, *American Economic Review*, 64, 283-300.

Stiglitz J., Sen A., Fitoussi J.P. (2009), *Report of the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, Discussion paper, CMEPSP.

Stride C., Wall T., Catley N. (2007), *Measures of Job Satisfaction, Organisational Commitment, Mental Health and Job-related Well-being*, Wiley.

Svimez (2012), *Rapporto sull'economia del Mezzogiorno nel 2012*, il Mulino, Bologna.

Switek M. (2013), Explaining well-being over the life cycle: A look at life transitions during young adulthood, *IZA Discussion Paper*, No. 7877.

Theodossiou I. (1998), The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: a logistic regression approach, *Journal of health economics*, 17, 85-104.

Thompson E.R., Phua F.T.T. (2012), A Brief Index of Affective Job Satisfaction, *Group and Organization Management*, 37, 275-307.

Tourangeau R. (2005), Survey Questionnaire Design, *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*, John Wiley & Sons, New York.

Tsang M.C., Levin H. (1985), The economics of overeducation, *Economics of Education Review*, 4, 93-104.

Turner J.C. (1982), Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (eds.), *Social Identity and Intergroup Relations*, Cambridge University Press, Cambridge.

Vecchio R.P. (2000), Negative emotion in the workplace: Employee jealousy and envy, *International Journal of Stress Management*, 7, 161–179.

Veenhoven R., (1991a), Is Happiness Relative?, *Social Indicators Research*, 24, 1-34.

Veenhoven R. (1991b), Questions on happiness: classic topics, modern answers, blind spots, in F. Strach, M. Argyle, & N. Schwarz (Eds.), *Subjective well being*, Pergamon, Oxford.

Veenhoven R (2008), *The Science of Subjective Well-being: A tribute to Ed Diener*, in Michael Eid & Randy Larsen (Eds), Guilford Publications, New York.

Vila L., Garcia-Aracil A., Mora J.G. (2007), The Distribution of Job Satisfaction Among Young European Graduates: Does the Choice of Study Field Matter?, *The Journal of Higher Education*, 78, 29-59.

Visco I. (2014), *Investire in conoscenza*, Il Mulino, Bologna

Vroom V.H., Deci E.L. (1971), The Stability of Post-Decision Dissonance: A Follow-Up Study of the Job Attitudes of Business School Graduates, *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 36-49.

Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W., Lofquist L.H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Weiss H.M. (2002), Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs, and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173–194.

Werner E., Smith R. (1982), *Vulnerable but invincible. A longitudinal study of resilient children and youth*, McGraw Hill, New York.

Werner E., Smith R. (2001), *Journeys from childhood to midlife. Risk, resilience, and recovery*, Cornell University Press, Ithaca.

Wilthagen T., Tros F. (2004), The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets, *European Review of Labour and Research*, 10, 166-186.

Wright T.A., Cropanzano R. (2000), Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94.