

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BRESCIA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE

DOTTORATO DI RICERCA IN
ECONOMIC SOCIOLOGY AND LABOUR STUDIES – XXX ciclo

La soddisfazione lavorativa. Misurazione del concetto, determinanti e rapporto con la qualità del lavoro

SPS/09, SPS/07, IUS/07, SECS-P/07, SECS-P/10, SECS-S/04, M-PSI/06

Tesi di:
Giorgio PICCITTO

Relatore:
Prof. Gabriele BALLARINO
Co-relatore:
Prof. Hans SCHADEE

Coordinatore:
Prof. Gabriele BALLARINO

ANNO ACCADEMICO
2016/2017

Il corso di Dottorato in Economic Sociology and Labour Studies (ESLS) deriva dalla collaborazione di tre Università: Università degli Studi di Brescia, Università degli Studi di Milano e Università degli Studi del Piemonte Orientale “Amedeo Avogadro”. L’Università degli Studi di Milano ne è la sede amministrativa e fornisce le strutture per la maggior parte delle attività didattiche.

Sommario

Introduzione.....	6
Capitolo 1.	11
Meccanismi della soddisfazione lavorativa. Un excursus sugli approcci interpretativi. 11	
1. L'approccio situazionale e la teoria della soddisfazione del bisogno: i bisogni come universali.....	11
2. Le caratteristiche individuali come moderatori dei bisogni: verso un approccio centrato sulla persona	14
3. L'approccio disposizionale: caratteristiche psicologiche e stabilità della soddisfazione lavorativa	21
4. Approccio <i>interazionista</i> e componenti sociali nel processo valutativo	28
Capitolo 2.	37
Soddisfazione lavorativa: esiti attesi, aspetti determinanti, questioni di metodo.....	37
1. Soddisfazione lavorativa: importanza del concetto ed esiti attesi	37
2. Esiti attesi della soddisfazione lavorativa.....	38
3. Gli antecedenti della soddisfazione lavorativa: il ruolo della salienza.....	44
4. Dimensioni della soddisfazione lavorativa.....	50
5. Gli obiettivi e i contributi della ricerca: un'analisi teorica ed empirica della soddisfazione lavorativa	56
Capitolo 3.	60
L'Indagine Multiscopo e le dimensioni di soddisfazione lavorativa: un'indagine esplorativa.....	60
1. L'indagine statistica Multiscopo sulle Famiglie.....	60
2. Descrizione delle principali variabili utilizzate nelle analisi.....	61
3. Trattamento dati mancanti	63
4. Statistiche descrittive	69
5. Individuazione delle dimensioni latenti	72
6. Soddisfazione lavorativa, caratteristiche sociodemografiche e del lavoro: il modello strutturale.....	80
7. Conclusioni.....	89
Capitolo 4.	93
Soddisfazione lavorativa e <i>working-life balance</i> : un'analisi di genere.....	93
1. Introduzione.....	93
2. Donne e lavoro: condizioni di lavoro oggettive e valutazioni soggettive	94
3. Donne ed equilibrio casa-lavoro.....	98
4. Strategia analitica e domande di ricerca	101
5. Donne e lavoro in Italia: fra segregazione e soddisfazione	104

6. Genere come mediatore fra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa. L'evidenza empirica	110
7. Composizione o equalizzazione? Il ruolo delle caratteristiche del lavoro	121
8. Conclusioni.....	124
Capitolo 5.	127
Soddisfazione lavorativa e qualità del lavoro: relazione tra i concetti in uno studio sull'evoluzione occupazionale.....	127
1. Gli antecedenti della soddisfazione lavorativa: caratteristiche <i>macro</i>	127
2. Evoluzione della struttura occupazionale e qualità del lavoro	131
3. Le teorie a supporto dell'innalzamento occupazionale	133
4. Le teorie a supporto della polarizzazione occupazionale	135
5. Misurare <i>buoni</i> e <i>cattivi</i> lavori.....	137
6. Gli indicatori di qualità del lavoro.....	139
7. Dati e strategia analitica	141
8. Il cambiamento della struttura occupazionale: i risultati.....	146
9. Cambio occupazionale nei sotto-periodi	153
10. Scostamento occupazionale nella struttura di classe	156
11. Conclusioni.....	158
Conclusioni.....	161
1. I risultati principali della ricerca e le sue implicazioni pratiche.....	161
Appendice.....	167
Bibliografia.....	182

Introduzione

Il presente lavoro è composto di 5 capitoli, ciascuno dei quali si concentra su un aspetto specifico della soddisfazione lavorativa. I primi due capitoli riportano i maggiori risultati emersi dalla rassegna della letteratura sul tema, che è stato studiato da diverse discipline - dalla psicologia delle organizzazioni alla sociologia del lavoro, dall'economia alla sociologia economica, dalla psicologia del lavoro agli *human resource management studies*. In particolare, il primo capitolo traccia in chiave storica l'evoluzione degli approcci analitici al tema, ricostruendo il percorso che ha portato da un rigido paradigma di *soddisfazione del bisogno* a una prospettiva analitica più ricca e informata delle componenti sociali in gioco nei meccanismi di soddisfazione lavorativa. Tradizionalmente, lo studio del concetto ha seguito due filoni analitici. Il primo si è interrogato - da una prospettiva *situazionale* - su quali caratteristiche del lavoro potessero incrementare la soddisfazione del lavoratore; quest'obiettivo conoscitivo è stato perseguito a supporto dell'implementazione di pratiche di riorganizzazione del lavoro, così che la produttività aziendale non avvenisse a spese della soddisfazione lavorativa (come avveniva con l'organizzazione fordista del lavoro). Il secondo filone di ricerca si è invece concentrato su come determinate caratteristiche individuali - specialmente tratti e aspetti della personalità individuale - siano associate a livelli *tipici* di soddisfazione. Quest'approccio, definito *disposizionale*, individua il legame tra caratteristiche psicologiche (e genetiche) dell'individuo e soddisfazione lavorativa.

I due filoni d'analisi si sono tuttavia sviluppati tendenzialmente in modo parallelo, senza molte occasioni d'incontro ed esplicita mutua considerazione. Ciò ha portato a un'incompleta analisi di cause e meccanismi sottostanti al concetto di soddisfazione lavorativa - sbilanciata di volta in volta o sulle caratteristiche del lavoro o su quelle individuali - che non ha reso sufficientemente conto della complessità del processo di valutazione del lavoro, fornendo un'interpretazione riduttiva della relazione tra input (caratteristiche del lavoro e attributi individuali) e output (soddisfazione). In quest'ottica, il presente lavoro si propone di fornire una visione più unitaria, che consideri allo stesso tempo entrambi i *set* di fattori (del lavoro e individuali).

Il secondo capitolo si concentra sugli esiti attesi della soddisfazione lavorativa - considerati a diversi livelli di specificità (individuale, organizzativo, sociale) - e sui suoi

aspetti determinanti. Fra questi ultimi, particolare attenzione viene riservata ai valori e alle strutture di salienza associati alle caratteristiche del lavoratore; in tal senso, queste vengono considerate come caratteristiche *sociali*, ovvero attributi individuali connessi ad aspettative normative e strutture di significato tipiche (Berk 1988).

Quindi, l'attenzione ai valori tipici associati a determinate caratteristiche socio-demografiche consente di rispondere a domande quali: in che modo i valori connessi al genere moderano la percezione individuale della qualità del lavoro? Il riferimento al genere del lavoratore non è casuale: questa è una variabile decisiva, come si avrà modo di approfondire (cfr. cap. 4), nel plasmare le diverse strutture di valori e di salienza individuali (Warr 2007). In quest'ottica, non è possibile comprendere gli esiti di soddisfazione lavorativa senza considerare orientamenti valoriali e sistemi di necessità associati all'essere uomo o donna. Questa consapevolezza suggerisce di considerare separatamente lavoratori e lavoratrici: la distinzione di genere sarà quindi il *leitmotiv* di tutto questo lavoro, e resterà sempre ben presente sullo sfondo delle indagini sia sul piano teorico-metodologico che su quello empirico-analitico.

Il terzo capitolo è di taglio teorico e metodologico. Nella prima parte viene presentato il dataset utilizzato per le analisi di questo lavoro relative al contesto italiano. Successivamente si rende conto di tecniche e metodi utilizzati per lo studio del concetto. Infatti, uno dei maggiori limiti della letteratura riguarda la concettualizzazione teorica della soddisfazione lavorativa, rivelatasi confusa e poco conclusiva; i risultati spesso confliggono tra di loro, e studi diversi indentificano dimensioni costitutive del concetto diverse. Una misurazione affidabile e condivisa della soddisfazione lavorativa - specialmente in funzione di interventi di riorganizzazione e riqualificazione del lavoro - è un requisito imprescindibile. Da queste considerazioni emerge la centralità dell'approfondimento metodologico del concetto, che si è deciso di affrontare per mezzo dei modelli di equazioni strutturali. Il modello di misurazione che emerge descrive alcune dimensioni latenti di soddisfazione, facendo chiarezza sui confini semantici del concetto; questo rappresenta un primo contributo alla letteratura, dal momento che un'accurata misurazione del concetto rappresenta un imprescindibile prerequisito logico per testare ipotesi sostantive. Peraltro, per quanto noto un tale sforzo metodologico è inedito nella letteratura italiana. Il modello di misurazione viene poi combinato con il modello causale, che evidenzia l'associazione tra caratteristiche individuali e del lavoro e dimensioni di

soddisfazione lavorativa. In definitiva, si ottiene un quadro delle principali associazioni tra la soddisfazione lavorativa e le sue determinanti, in un quadro in cui l'intera struttura di varianza-covarianza è tenuta sotto controllo. Alla luce di ciò i risultati possono essere considerati particolarmente attendibili.

Il capitolo 4 affronta più da vicino la questione di genere, indagando come lavoratori uomini e lavoratrici donne possano *vivere* diversamente - e sperimentare quindi diversi livelli di soddisfazione del lavoro - la stessa qualità del lavoro. In questo capitolo l'analisi si intreccia con il tema dell'equilibrio casa lavoro, e si considera la dimensione familiare come ulteriore moderatore della relazione tra qualità del lavoro e dimensioni di soddisfazione del lavoro. Lo studio di questo tema è particolarmente interessante se considerato in relazione al contesto italiano. Infatti, nel nostro paese il modello di divisione del lavoro *male breadwinner* esercita ancora una forte azione prescrittiva, definendo i ruoli tipici di uomini e donne e orientandone i comportamenti. In questo senso, risulta particolarmente interessante analizzare come l'azione di questo sistema di norme sociali incida effettivamente sulla percezione della qualità del lavoro di genere.

Come detto, le analisi dei capitoli 3 e 4 si concentrano sul contesto italiano: le sue peculiarità - forte gap di partecipazione di genere, profonde disparità territoriali, tessuto produttivo tradizionalmente incentrato sulla presenza di piccole e medie imprese - lo rendono infatti un *case study* di assoluto interesse.

Il capitolo 5, infine, cambiando prospettiva considera la soddisfazione lavorativa non più come variabile dipendente ma come indicatore di qualità del lavoro. Più nello specifico, il tema centrale di questo capitolo è il rapporto tra indicatori oggettivi e soggettivi di qualità del lavoro. Relativamente a quest'area di ricerca, due sono i maggiori contributi del presente lavoro. In primo luogo - utilizzando un inedito approccio integrato che combina i contributi della tradizione sociologica, economica e psicologica (Findlay et al. 2013) - si arricchisce la definizione di qualità del lavoro. Così facendo si riesce a cogliere in che modo diversi indicatori di qualità del lavoro - che insistono su diverse dimensioni - correlino tra loro, e dunque quanto sia appropriato considerare la soddisfazione lavorativa come indicatore soggettivo di qualità del lavoro. In secondo luogo, si guarda all'evoluzione della struttura occupazionale in termini di espansione di *buoni* e *cattivi* lavori in quattro Paesi europei (Germania, Spagna, Regno Unito, Svezia) definendo la qualità del lavoro secondo cinque diversi indicatori (fra cui la soddisfazione

lavorativa). Questa definizione arricchita consente di andare a cogliere più nello specifico i trend d'evoluzione dei mercati del lavoro europei, comprendendo lungo quali dimensioni della qualità si sono realizzati i maggiori (minori) mutamenti in termini di forza lavoro occupata.

Questo capitolo non si focalizza sull'Italia, per via della carenza di dati appropriati per questo tipo di analisi. Il taglio in chiave comparata permette però di tirare delle conclusioni più generali, e sintetizza esaustivamente i principali trend di evoluzione occupazionale in Europa.

Per concludere, desidero ringraziare chi mi ha supportato in questi anni nello svolgimento di questa ricerca. Il Prof. Gabriele Ballarino, che non solo mi ha costantemente seguito nel corso del mio percorso formativo fornendomi preziosi spunti per migliorare, ma mi ha sempre stimolato e accordato fiducia anche nei momenti meno positivi. Il Prof. Hans Schadee, che mi ha pazientemente seguito nella progettazione e realizzazione di questa ricerca, dedicandomi intere - letteralmente - giornate di lavoro. Il Prof. Nazareno Panichella, disponibilissimo in ogni momento e sempre prodigo di consigli su come procedere con il lavoro empirico. Il Prof. Daniel Oesch, che mi ha accolto e supportato nel mio periodo di visita al Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali di Losanna, mettendomi nelle condizioni di lavorare ottimamente e trascorrere un sereno periodo. Da tutti loro ho appreso tantissimo, sia scientificamente che umanamente. Per il resto, chi deve sapere già sa.

Capitolo 1.

Meccanismi della soddisfazione lavorativa. Un excursus sugli approcci interpretativi

1. L'approccio situazionale e la teoria della soddisfazione del bisogno: i bisogni come universali

La letteratura tradizionalmente riferisce dell'esistenza di tre differenti approcci per spiegare i meccanismi che producono la soddisfazione lavorativa. Si tratta dell'approccio situazionale (o ambientale), l'approccio individuale (o disposizionale) e l'approccio interazionista (Kalleberg 1977; Cranny *et al.* 1992; Warr 2007; Judge, Klinger 2008).

La prospettiva situazionale ha dominato la letteratura fin dai primi studi sul tema (Taylor 1911; Houser 1927; Roethlisberger, Dickson, 1939). Quest'approccio trova le sue radici nella teoria psicologica della soddisfazione del bisogno (Need satisfaction theory) e assume che gli individui abbiano alcuni bisogni fondamentali, che i lavori abbiano un insieme identificabile di caratteristiche e che il livello di soddisfazione lavorativa risulti dalla loro congiunzione; i lavori che soddisfano adeguatamente i bisogni dell'individuo sono soddisfacenti, quelli che non li soddisfano o li soddisfano solo parzialmente sono insoddisfacenti¹ (Salancik, Pfeffer 1977; Deci *et al.* 2001).

La teoria della gerarchia dei bisogni (Hierarchy of needs theory) di Abraham Maslow (1943) è uno dei più noti modelli sviluppato a partire dalla teoria della soddisfazione del bisogno. Secondo lo psicologo americano esistono bisogni umani primari (quelli di ordine più basso) che devono essere soddisfatti prima che possano essere soddisfatti bisogni più complessi (quelli di ordine più alto). Egli teorizza una gerarchia dei bisogni a cinque livelli composta (dal basso verso l'alto) da: esigenze fisiologiche, sicurezza, appartenenza/amore, stima e autorealizzazione. Inoltre, Maslow rimarca come questa gerarchia sia istintiva e uguale in tutti gli individui, anche se appartenenti a culture diverse (Maslow 1970). Proprio quest'ultimo punto è stato oggetto di forti critiche. Hofstede

¹ Nella teoria della soddisfazione del bisogno, la presunta sequenza di causalità inizia con le caratteristiche del lavoro: queste costituiscono gli stimoli che provocano la reazione del lavoratore.

(1984) ha accusato Maslow di etnocentrismo, affermando che la teoria della gerarchia dei bisogni si basa su un'ideologia occidentale; in quest'ottica, la teoria non terrebbe conto delle differenze nei bisogni culturali della società, ma considererebbe tutte le culture come uniformabili in termini di gerarchia dei bisogni da soddisfare. Altri studi hanno sottolineato il carattere troppo deterministico ed *immutabile* della classificazione dei bisogni proposta da Maslow, dimostrando ad esempio che questa può variare a seconda dell'età (Gambrel, Cianci 2003; Tay, Diener 2011). Quindi, i caratteri di rigidità e universalità della struttura dei bisogni postulati da Maslow non hanno trovato conferme in successivi studi, e quest'aspetto rappresenta uno dei punti più deboli della sua teorizzazione.

Più di vent'anni dopo dalla pubblicazione del modello di Maslow, un altro psicologo americano, Clayton Alderfer, ne ha approfondito ed ampliato le implicazioni con la sua teoria dell'esistenza, relazione e crescita (Existence, Relatedness and Growth theory, o ERG) (Alderfer 1969). L'ERG si basa su una triplice concettualizzazione dei bisogni umani. I bisogni del gruppo 'esistenza' si riferiscono ai requisiti materiali di base della vita umana, corrispondenti alle esigenze fisiologiche e di sicurezza della gerarchia di Maslow. Il secondo gruppo di bisogni è quello della 'relazione', e riguarda il bisogno di mantenere relazioni interpersonali soddisfacenti; questo gruppo corrisponde ai bisogni di appartenenza e di stima esterna² di Maslow. L'ultimo gruppo di bisogni è il gruppo dei bisogni di 'crescita', cioè i desideri di *empowerment* e crescita personale; queste necessità personali sono analoghe ai bisogni di stima interna e autorealizzazione di Maslow.

Un altro modello dei bisogni umani è stato proposto da Herzberg e collaboratori con la teoria dei due fattori (Two-factor theory) (1959). In questo modello, gli autori distinguono tra fattori del lavoro estrinseci e intrinseci e li associano a due diversi ordini di bisogni. I due gruppi di fattori hanno una relazione inversa tra di loro: i fattori estrinseci, anche definiti fattori igienici, consistono di aspetti del lavoro più basilari e concreti (come retribuzione, bonus aziendali, sicurezza del lavoro, condizioni e ambiente di lavoro); quando presenti, questi fattori evitano che il lavoratore sia insoddisfatto. Al contrario, i fattori intrinseci, definiti anche fattori motivanti, sono gli aspetti del lavoro più emotivi e meno tangibili - lo svolgere un'attività impegnativa e interessante, il

² La classificazione dei bisogni di Maslow opera un'ulteriore distinzione a un maggiore livello di specificità, separando stima interna (data dalla padronanza delle competenze) e stima esterna (data dalle opinioni eterodirette e dalle valutazioni a esse collegate).

riconoscimento e l'auto-apprezzamento per il raggiungimento degli obiettivi, la responsabilità sull'attività che si svolge, l'opportunità di fare qualcosa di significativo, il coinvolgimento nel processo decisionale, il senso di importanza nell'organizzazione - e tendono ad aumentare la soddisfazione lavorativa quando presenti. Quindi, la disponibilità di fattori igienici non si traduce in soddisfazione lavorativa, ma in *non-insoddisfazione*: il lavoratore quindi non sarà né soddisfatto né insoddisfatto, ma si troverà in uno stato neutro. La soddisfazione lavorativa scaturisce invece dalla presenza dei fattori motivanti (Herzberg et al. 1959).

Così, nella concezione di Herzberg e colleghi, la soddisfazione e l'insoddisfazione del lavoro sono considerati due concetti indipendenti e non due poli opposti dello stesso *continuum*. Essendo associati alla presenza o assenza di set diversi di caratteristiche del lavoro, essi sono concepiti come ortogonali: cioè l'aumento della soddisfazione non comporta automaticamente la diminuzione dell'insoddisfazione (e viceversa). Questa teoria ha influenzato le pratiche di riorganizzazione del lavoro, collegando la possibilità di incrementare la soddisfazione lavorativa individuale all'adeguata presenza di caratteristiche motivanti (Herzberg et al. 1959).

La teoria dei due fattori non è stata supportata in letteratura e ha ricevuto molte critiche (Locke 1976; Robbins, Judge 2015). Uno studio di approfondimento (House, Wigdor 1967) ha dimostrato che uno stesso fattore può causare soddisfazione del lavoro in un individuo e insoddisfazione in un altro, e viceversa. Di conseguenza Herzberg e colleghi sono stati accusati di sottovalutare le differenze individuali di valori e tratti della personalità fra lavoratori, non tenendo conto del fatto che potenzialmente gli individui possono reagire in modo diverso alla stessa situazione lavorativa (Ford 1969; Hulin 1971). In quest'ottica, dicotomizzare le caratteristiche del lavoro in intrinseche ed estrinseche e riferirle a due concetti diversi (soddisfazione e insoddisfazione) è un artefatto metodologico, e il legame deterministico tra le condizioni di lavoro e il vissuto dei lavoratori proposto da Herzberg e dai suoi colleghi non è accettabile.

La teoria di Herzberg e colleghi è stata anche accusata di fallacia logica. Stando alla struttura del modello, un lavoratore infatti potrebbe essere allo stesso tempo molto insoddisfatto (a causa della mancanza di fattori igienici) e molto soddisfatto (a causa della presenza di fattori motivanti) (House, Wigdor 1967). Anche assumendo che soddisfazione e insoddisfazione lavorativa siano due concetti indipendenti, sembra

abbastanza improbabile che un lavoratore possa sentirsi allo stesso tempo soddisfatto e insoddisfatto *in generale* del suo lavoro.

Nonostante gli evidenti limiti, il modello di Herzberg e colleghi ha lasciato un'eredità rilevante. È stato infatti il primo modello a individuare i diversi aspetti di un lavoro che possono influire sulla soddisfazione, evidenziando la differenza tra fattori intrinseci (relativi all'attività lavorativa in sé) e fattori estrinseci (legati all'ambiente di lavoro). Nonostante l'errata concettualizzazione di questi due set di fattori come due entità *a sé stanti*, la dicotomizzazione è stata ripresa in studi successivi e rappresenta, probabilmente, il contributo più importante di questo lavoro agli studi sul tema (cfr. cap. 3).

Le teorie che si basano sulla teoria della soddisfazione del bisogno dunque tendono a ipotizzare una sorta di progressività nella scala dei bisogni di ciascun individuo: non è possibile riuscire a soddisfare bisogni di ordine superiore se non prima vengono soddisfatti quelli di ordine inferiore. Tale gerarchia è esplicita in Maslow e Alderfer, ma traspare anche nella dicotomia di Herzberg tra fattori intrinseci ed estrinseci, con questi ultimi considerati come bisogni *di secondo ordine* (l'esaudimento dei quali non porta mai a soddisfazione).

La concezione dei bisogni come gerarchicamente ordinati, seppur per certi versi problematica, è stata indirettamente ripresa da alcuni studi (cfr. cap. 2, par. 4). Ciò che invece convince meno di queste teorizzazioni è il loro rigido determinismo, che implica, come detto, sia l'ineluttabilità della scala dei bisogni che la sua universalità: non si fa alcun riferimento alla possibilità che gli individui interiorizzino strutture di bisogni che non corrispondono a quelle immaginate dagli autori.

2. Le caratteristiche individuali come moderatori dei bisogni: verso un approccio centrato sulla persona

I contributi di Herzberg sono stati ripresi da Weiss e collaboratori con il loro Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss et al. 1967). Questo modello ripropone la dicotomia tra fattori intrinseci ed estrinseci della teoria dei due fattori, ma la espande e problematizza.

Innanzitutto, diversamente da Herzberg e colleghi che considerano i due gruppi di fattori come riferiti a due concetti non correlati (soddisfazione e insoddisfazione del

lavoro), l'MSQ li considera entrambi costitutivi della soddisfazione generale del lavoro. Soddisfazione e insoddisfazione lavorativa sono visti come aspetti di un concetto unico, piuttosto che come due concetti distinti e irrelati. Questa concettualizzazione consente di ottenere un indicatore di soddisfazione lavorativa più individualizzato e informativo, frutto della valutazione di diversi set di caratteristiche del lavoro; due livelli simili di soddisfazione potrebbero derivare, ad esempio, dall'apprezzamento di aspetti diversi del lavoro.

In secondo luogo, alla luce dello scarso supporto empirico ottenuto dalle teorie che descrivono i bisogni umani come universali e indifferenti alla natura dell'individuo (Turner, Lawrence 1965; Hulin, Blood 1968), Weiss e colleghi introducono nel loro modello l'idea che individui diversi possano avere strutture di bisogni diverse e quindi rispondano diversamente alle stesse caratteristiche di lavoro (Hackman, Lawler 1971). Di fatto, il MSQ è stato sviluppato all'interno del quadro concettuale della teoria dell'adeguamento del lavoro (Theory of work adjustment), per la quale la riprogettazione delle attività lavorative è «dipendente dal grado in cui le abilità di un individuo corrispondano a quelle richieste nello svolgimento del lavoro e da come i suoi bisogni corrispondano ai rinforzi disponibili nell'ambiente di lavoro» (Weiss et al. 1967, p. v). Il questionario considera i bisogni e le capacità professionali come aspetti significativi della personalità, e le competenze richieste e i sistemi di rinforzo come aspetti significativi dell'ambiente di lavoro; il quadro teorico sottolinea la variabilità individuale di entrambi i set di fattori: così come esistono differenze nelle esigenze professionali delle persone, esistono anche differenze fra i lavori nei rinforzi disponibili per la soddisfazione dei bisogni.

Lo scopo finale di MSQ è quello di stabilire il potenziale di adeguamento dei lavoratori e i risultati del processo di adeguamento in termini di soddisfazione del lavoro. Allo scopo di ottenere questo risultato, il questionario considera venti diversi aspetti del lavoro ed è sviluppato in due versioni, una versione da cento elementi (versione lunga) ed una di venti elementi (versione corta). È possibile combinare i venti elementi della versione corta in un singolo punteggio totale che misuri la soddisfazione complessiva del lavoro o, in alternativa, calcolare le sotto-scale di soddisfazione lavorativa estrinseca e intrinseca da

due sottoinsiemi di elementi³ (per una discussione più approfondita si veda cap. 2, par. 6).

Anche il modello delle caratteristiche del lavoro (Job Characteristic Model, o JCM) (Hackman, Oldham 1976; 1980) incorpora l'idea di eterogeneità dei lavoratori, e la operazionalizza con un apposito costruito teorico (GNS). I due autori affermano che la soddisfazione del lavoro è determinata principalmente dalla natura del lavoro, descritta da cinque caratteristiche fondamentali: varietà di competenze (l'esecuzione di un lavoro richiede attività diverse che comportano l'utilizzo di diverse capacità e talenti individuali); identificabilità del compito (il lavoro richiede il completamento di un incarico identificabile con un risultato visibile); significatività dell'attività (il lavoro ha un impatto sostanziale sulla vita o sul lavoro delle persone all'interno dell'organizzazione o nell'ambiente esterno); autonomia nello svolgimento del lavoro (lo svolgimento del lavoro presuppone libertà, indipendenza e discrezionalità nella pianificazione del lavoro e nella determinazione delle procedure da utilizzare); feedback (il lavoratore riceve un riscontro chiaro e diretto dei risultati ottenuti). Queste caratteristiche, attraverso l'influenza su tre stati critici psicologici (esperienza significativa del lavoro, esperienza responsabile dei risultati del lavoro e conoscenza dei risultati effettivi delle attività lavorative), possono promuovere la soddisfazione del lavoro (nonché la motivazione e le prestazioni)⁴.

Il modello JCM, fino a questo punto, ignora l'eterogeneità dei lavoratori, e assume che le cinque caratteristiche principali del lavoro abbiano lo stesso effetto su individui diversi. Le differenze fra individui vengono rese dalla Growth Need Strength (GNS)⁵, che funge da moderatore fra le caratteristiche oggettive del lavoro e la reazione soggettiva dei lavoratori. Questa variabile è stata descritta come «forza del desiderio di soddisfare le esigenze di "ordine superiore" (ad esempio ottenendo sensazioni di realizzazione e

³ Alcuni ricercatori hanno messo in guardia circa il criterio di costruzione delle due sotto-scale (Cook et al. 1981). Questa debole discriminabilità tra scala di soddisfazione intrinseca ed estrinseca è supportata dai risultati di alcuni studi, che segnalano un valore di correlazione piuttosto elevato tra le due sotto-scale intrinseche ed estrinseche (Schmitt et al. 1978). I risultati presentati nel capitolo 3 sono in linea con questa evidenza.

⁴ Alcuni studiosi hanno sostenuto che, poiché sia le caratteristiche del lavoro che la soddisfazione individuale sono tipicamente misurate dalle percezioni dei lavoratori e non dall'utilizzo di misure oggettive, questa relazione possa soffrire di un *bias* da endogeneità; in altri termini, lavoratori soddisfatti potrebbero indicare punteggi alti di presenza delle cinque caratteristiche fondamentali del lavoro (Fried, Ferris 1987).

⁵ Talvolta la letteratura si riferisce a questo concetto come "necessità di auto-aggiornamento" o "forza delle esigenze di ordine superiore" (Warr 2007)

crescita personale)» (Hackman, Lawler 1971, p. 259): chi ha punteggi alti su questa dimensione della personalità⁶ più probabilmente risponderà positivamente ai rinforzi intrinseci rispetto a chi ha punteggi bassi. In quest'ottica, la GNS agisce da fattore di salienza personale (determinando cioè quanto una data caratteristica sia importante per un individuo) ed è misurata in termini di preferenza di una persona per le caratteristiche intrinseche del lavoro (Kulik et al. 1987; Warr 2007).

Gli studi empirici hanno dimostrato che questa variabile svolge un ruolo rilevante nel determinare la soddisfazione del lavoro. Nella meta-analisi di Loher e colleghi (1985) sono state riportate correlazioni tra le caratteristiche intrinseche del lavoro e la soddisfazione lavorativa di $r = 0,57$ per valori elevati di GNS e $r = 0,32$ per valori bassi, mentre nel lavoro di rassegna di Spector (1985) questi valori si attestano su $r = 0,51$ (alta GNS) e $r = 0,29$ (bassa GNS)⁷. Pertanto, questi studi dimostrano l'esistenza di un fattore individuale di personalità che modera la relazione tra caratteristiche del lavoro e soddisfazione lavorativa.

Anche Warr, con il suo Vitamin model (1987, 2007 per una discussione e un aggiornamento del modello), combina l'approccio situazionale con il riconoscimento dell'eterogeneità individuale dei lavoratori. L'autore individua nove caratteristiche del lavoro che agiscono sulla soddisfazione del lavoro in modo analogo a come le vitamine agiscono sulle condizioni fisiche. L'analogia è la seguente: l'effetto delle vitamine sulla salute umana è, in una prima fase, benefico; successivamente però, in alcuni casi diventa ininfluente (è il caso delle vitamine C ed E, che dopo una certa soglia di assunzione non producono più alcun effetto sull'organismo umano) e in altri addirittura nocivo (come con le vitamine A e D, dannose se assunte in quantità eccessive). Allo stesso modo accade con le caratteristiche del lavoro: alcune di esse hanno un "effetto costante" (CE), altre un effetto di "decremento aggiuntivo" (AD)⁸. Le caratteristiche del lavoro a CE sono le ricompense pecuniarie e gli aspetti retributivi, la sicurezza fisica e una stimata posizione sociale; dopo un certo livello, la presenza di queste caratteristiche non aumenta né

⁶ La si può considerare tale per via della sua stabilità temporale: Houkes e colleghi hanno trovato una correlazione test-retest (misurando due volte questa caratteristica all'interno dello stesso anno) di $r = 0,63$ (Houkes et al. 2003).

⁷ Entrambe le meta-analisi hanno considerato le caratteristiche intrinseche del lavoro come un tutt'uno attraverso una misura sommaria di "scopo del lavoro"

⁸ Questo modello ha ispirato l'approccio Too-much-of-a-good-thing nella letteratura manageriale (Pierce, Aguinis 2013).

danneggia la soddisfazione lavorativa. Invece le caratteristiche AD, quali l'opportunità di controllo personale e di sfruttare le proprie competenze, la varietà, il contatto con gli altri, se presenti in grande misura divenivano nocive per la soddisfazione del lavoro⁹.

E' importante notare che le caratteristiche CE sono estrinseche, mentre le caratteristiche AD sono intrinseche: se è ragionevole che le prime abbiano un effetto costante sulla soddisfazione del lavoro¹⁰, l'effetto a "decremento aggiuntivo" delle caratteristiche intrinseche potrebbe non valere per tutti, ma essere moderato da alcune caratteristiche individuali (come ad esempio la GNS). In tal senso, l'autore riconosce (pur non entrando nel merito della discussione) che una particolare caratteristica ambientale può avere significati diversi per individui diversi, e susseguenti studi confermano questa intuizione (de Jonge, Schaufeli 1998; Nguyen et al. 2003).

2.1 Eterogeneità dei lavoratori: il ruolo della salienza personale

Il filone di studi che si rifà alla teoria della soddisfazione del bisogno si è dunque arricchito nel corso del tempo, incorporando in sé la consapevolezza dell'eterogeneità degli individui. Di fatto, da qui in avanti, le differenze interpersonali dei bisogni saranno spiegate con il meccanismo della salienza personale: «la felicità o l'infelicità in risposta a un fattore ambientale dipenderanno in modo cruciale dalla salienza personale nei confronti di quel fattore - quanto la caratteristica sia importante per una dato individuo -. [...] Le grandi differenze di felicità riscontrate in termini di personalità, genere e altri attributi possono essere parzialmente riconducibili a variazioni di salienza personale» (Warr 2007, p. *xiii*). La salienza rafforza quindi la considerazione di una specifica caratteristica o aspetto del lavoro nella percezione del lavoratore, rendendo così il lavoratore più *sensibile* alla sua presenza o assenza. Essa può avere valenza positiva (una persona desidera particolarmente un determinato aspetto del lavoro) o negativa (la vuole evitare a tutti i costi).

⁹ Questo modello fornisce degli spunti interessanti tramite i quali interpretare i risultati presentati nel capitolo 4 di questo lavoro

¹⁰ Warr nella sua teoria sostiene dunque che un eccesso di determinate caratteristiche, come ad esempio una buona retribuzione, oltre un certo limite smette di esercitare un effetto benefico sulla soddisfazione. Quest'assunto, che parafrasando un noto modo di dire potrebbe riassumersi in "troppi soldi non fanno la felicità", trova riscontro in letteratura (Easterlin 1974). Il paragrafo 4 di questo capitolo affronta più da vicino questo tema.

Spesso la letteratura si riferisce alla salienza personale in termini di desideri, preferenze, valori, preferenze, bisogni di un individuo (Warr 2007), e in sociologia l'utilizzo di questi termini come sinonimi è generalmente accettato (Locke 1976; Diener et al. 1999). Nonostante ciò, essi evocano differenti approcci allo studio della soddisfazione lavorativa. Parlare di bisogni o necessità infatti rimanda al filone della teoria della soddisfazione del bisogno; in questa cornice teorica il concetto è inteso come stabile e universale: tutti gli individui hanno gli stessi bisogni (o necessità), e cercano nel lavoro uno strumento per soddisfarli. Quando si fa riferimento ai desideri o ai valori, invece, si introduce implicitamente il concetto di eterogeneità degli individui: sono infatti i diversi attributi individuali (ascritti o acquisiti) a determinare i valori (o i desideri) che *animano* il lavoratore nello svolgimento della sua attività lavorativa.

In generale, la letteratura ha definito un valore come «ciò che un individuo vuole ottenere e/o mantenere» (Rand 1964, p. 15) o «qualcosa che viene valutato come conducente al benessere individuale» (Branden 1966, p.1). Dunque, il processo di valutazione (l'atto del fare dei *giudizi di valore*) consiste nello stimare (coscientemente o inconscientemente) la relazione tra un qualche oggetto o condizione e uno o più valori; in altri termini, il set di valori individuale è lo standard di riferimento sul quale si basa il processo psicologico di misurazione della situazione o condizione oggetto di valutazione (Locke 1969). Nel nostro caso, il lavoro non ha un significato direttamente connaturato ad esso, ma sono gli individui ad assegnarglielo (Kalleberg 1977).

Quindi, il concetto di valore rappresenta un efficace correttivo dell'universalismo dei bisogni postulato dalla teoria della soddisfazione del bisogno: esso si caratterizza infatti per un certo grado di dinamicità, che implica che uno stesso individuo possa cercare rinforzi differenti nel proprio lavoro alla luce della particolare circostanza in cui si trova coinvolto (fase del ciclo della vita, epoca storica, collocazione geografica, ecc.) (Bratton 2015). Pertanto, l'approccio di studio della soddisfazione più *informato* della diversità dei lavoratori incorpora i valori lavorativi.

Tale distinzione concettuale è ben riassunta da Kalleberg (1977), che sottolinea la differenza tra valori e bisogni. I valori lavorativi rappresentano ciò che una persona si aspetta dal suo lavoro; sono atteggiamenti generali riguardo al significato che un individuo attribuisce al lavoro, determinati dalla consapevolezza personale della condizione che il lavoratore cerca nella situazione lavorativa. Diversamente, i bisogni

manca della componente di consapevolezza presente nei valori: al contrario, questi fanno riferimento a requisiti inconsci per il benessere di un organismo. Naturalmente, i due concetti sono strettamente correlati, poiché i lavoratori possono consapevolmente valutare come desiderabili i fattori del lavoro che soddisfano i bisogni dell'organismo; ma sovrapporre valori e bisogni significherebbe per esempio trascurare l'esistenza di valori irrazionali, che non corrispondono ai bisogni. In questo senso, «mentre i bisogni sono oggettivi, dal momento che esistono indipendentemente da ciò che una persona desidera, i valori sono soggettivi, nel senso che essi risiedono nella coscienza. Mentre i bisogni sono innati, i valori sono acquisiti. Mentre tutti gli uomini hanno gli stessi bisogni base, essi differiscono in ciò a cui danno valore» (Locke 1976, p.455).

L'approccio che connette i valori individuali agli esiti comportamentali e valutativi si iscrive nel filone d'analisi sociologica della Social action¹¹. Tale approccio trova le sue radici teoriche in Weber, che rigetta l'assunto di un significato oggettivo assegnato a un'azione e si propone di interpretare il comportamento individuale riferendosi alle intenzioni soggettive dell'attore (Gerth, Mills 1946). Il presupposto è che se una situazione è definita come reale da una persona, allora sarà reale nelle sue conseguenze: la definizione della situazione degli attori è la base iniziale per la spiegazione del loro comportamento sociale.

I valori rappresentano dunque una componente cruciale per interpretare gli esiti dei comportamenti individuali nel mercato del lavoro. In altri termini, la loro esplicita considerazione come mediatori del processo che porta alla soddisfazione lavorativa è imprescindibile. A dispetto di ciò, i valori lavorativi sono caratteristiche difficilmente misurabili: essi originano da meccanismi diversi, che possono anche agire a livelli diversi di specificità (ad esempio, valori plasmati e veicolati dalle caratteristiche *macro* di contesto possono sovrapporsi e interagire con valori individuali). In questo senso, è interessante provare a considerare l'associazione tra caratteristiche - sia di contesto che individuali - e valori tipici ad esse associati.

¹¹ I principali esponenti di quest'approccio sono Goldthorpe et al. (1969), Beynon e Blackburn (1972) e Russell (1975).

3. L'approccio disposizionale: caratteristiche psicologiche e stabilità della soddisfazione lavorativa

La letteratura sulla soddisfazione lavorativa ha generalmente sottolineato che caratteristiche individuali sono associate a diverse strutture personali di salienza e valori lavorativi, e che il contesto sociale in cui si sviluppa la socializzazione dell'individuo concorre a plasmare e caratterizzare queste. In altri termini, questa prospettiva si focalizza su come le caratteristiche individuali influiscano sulla soddisfazione lavorativa per mezzo di valori e desideri a esse connessi - la rilevanza *sociale* delle caratteristiche individuali. Invece, un'altra prospettiva di analisi si è voluta concentrare sulla rilevanza *biologica* delle caratteristiche individuali, studiando l'associazione tra tratti della personalità, disposizioni personali e caratteristiche genetiche - da una parte - e soddisfazione lavorativa - dall'altra. Quest'approccio si è sviluppato recentemente: in un primo momento, la letteratura aveva poco considerato l'importanza delle differenze individuali di personalità per gli esiti in termini di soddisfazione lavorativa (Fisher, Hanna 1931; Hoppock 1935). Uno dei motivi di questo interesse marginale da parte della comunità scientifica era dovuto probabilmente al fatto che mancasse una teoria comune sulla struttura della personalità e sugli aspetti da considerare rilevanti in termini di soddisfazione lavorativa. Infatti, come sintetizzato da Arvey e colleghi, «c'è confusione riguardo a quali variabili personali dovrebbero essere esaminate. Una ragguardevole gamma di variabili relative all'individuo sono stati considerate dalla letteratura come possibili determinanti della soddisfazione lavorativa» (Arvey et al. 1991, p. 377).

Negli anni '80, il tema è stato affrontato muovendo dal cosiddetto approccio disposizionale, che si concentra proprio sull'effetto che tratti e inclinazioni della personalità individuale esercitano sulla soddisfazione lavorativa. Tale filone si è avvantaggiato degli studi di Costa e McCrae, che rappresentano uno degli sforzi maggiori di sintesi e sistematizzazione delle caratteristiche della personalità umana (McCrae, Costa 1987; Costa, McCrae 1992; McCrae, John 1992). Il loro modello a cinque fattori (Five Factors Model o FFM)¹² definisce i principali tratti della personalità umana, raggruppati in cinque dimensioni: estroversione, instabilità emotiva (tratto talvolta identificato con il suo contrario, la stabilità emotiva), coscienziosità, amicalità e apertura mentale.

¹² Questo modello è anche conosciuto come "Big five" (Goldberg 1993).

L'estroversione riflette la misura in cui una persona è loquace, sociale e assertiva (Barrick et al. 2001); chi ha punteggi alti su questa dimensione sarà più probabilmente coinvolto in interazioni interpersonali gratificanti, e sperimenterà più frequentemente emozioni positive (Rusting, Larsen 1997; Watson, Clark 1997).

Al contrario, gli individui emotivamente instabili hanno maggiori probabilità di elaborare gli input che ricevono in modo negativo; questa tendenza li porta quindi a sperimentare nella loro vita più frequentemente eventi negativi rispetto ad altri individui, indipendentemente dalla situazione oggettiva (Magnus et al. 1993; Staw, Cohen-Charash 2005). Quindi, è probabile che questi lavoratori siano meno soddisfatti del loro lavoro rispetto ai loro colleghi emotivamente stabili (Bruk-Lee et al. 2009).

La coscienziosità è una misura di affidabilità, e chi ne è dotato è una persona responsabile, organizzata e ostinata. Queste caratteristiche rendono più facile ottenere ricompense appaganti sul lavoro, sia formali (alte retribuzioni, avanzamenti di carriera) sia informali (riconoscimento e rispetto da colleghi e superiori, senso di realizzazione personale) (Organ, Lingl 1995).

L'amicalità descrive quanto una persona sia di indole buona, cooperativa, disponibile, attenta e interessata agli altri (Barrick et al. 2001). Questa caratteristica contribuisce a generare intimità interpersonale, favorendo la creazione di rapporti personali e di migliore qualità (McCrae, Costa 1991).

L'apertura mentale riflette quanto una persona è curiosa, fantasiosa, di ampie vedute e non convenzionale (Barrick et al. 2001). In termini di associazione con sentimenti positivi, questo tratto è però un'arma a doppio taglio: esso predispone gli individui a percepire in maniera più accentuata sia le esperienze negative che quelle positive, amplificandone gli effetti (DeNeve, Cooper 1998). L'associazione di questa dimensione con la soddisfazione lavorativa non ha quindi una direzione chiara.

Nel complesso, «il modello a cinque fattori è una base feconda per esaminare l'origine disposizionale della soddisfazione lavorativa» (Judge et al. 2002, p.534). In particolare, la meta-analisi di Judge e colleghi (2002) mostra che le dimensioni più strettamente correlate alla soddisfazione lavorativa sono l'instabilità emotiva ($r = 0,24$), la coscienziosità ($r = 0,20$) e l'estroversione ($r = 0,19$). L'ordine di grandezza di queste correlazioni è stato confermato da successive meta-analisi (Thoresen et al. 2003; Bruk-Lee et al. 2005).

Altri studi si sono concentrati sul ruolo di altri aspetti della personalità sulla soddisfazione lavorativa. È il caso di Staw e colleghi, che hanno studiato la disposizione affettiva (Staw et al. 1986). La letteratura suggerisce che la disposizione affettiva è composta da due aspetti: affettività positiva (PA) e affettività negativa (NA). Gli individui con elevata PA sono predisposti a sperimentare emotività positiva, mentre gli individui con elevata NA hanno maggiori probabilità di provare emozioni negative (Watson et al. 1988). Quindi, l'affettività *indirizza* diversi lavoratori (con diversi livelli di affettività) a sperimentare maggiore o minore soddisfazione lavorativa. Evidenze meta-analitiche supportano questa conclusione, segnalando correlazioni tra soddisfazione lavorativa e sia affettività negativa ($r = -0,33$) che affettività positiva ($r = 0,49$) (Connolly, Viswesvaran 2000).

Malgrado il fatto che la dicotomia PA-NA si sia rivelata abbastanza utile per indagare sulle fonti disposizionali di soddisfazione del lavoro, alcune limitazioni di questo modello ne sconsigliano l'applicazione. In primo luogo, l'approccio della disposizione affettiva si può interpretare come in parte sovrapposto al modello dei cinque fattori citato in precedenza: come sottolineato dalla letteratura, nello schema a cinque fattori la PA rappresenta l'estroversione e la NA l'instabilità emotiva (Brief 1998). Considerando che il modello dei cinque fattori contiene un aspetto aggiuntivo associato alla soddisfazione del lavoro (coscienziosità), l'utilizzo di un modello meno informativo (come il modello della disposizione affettiva) sembra ingiustificato (Judge et al. 2002). Secondariamente, i concetti di PA e NA potrebbero non comporre un vero e proprio tratto di personalità, ma essere piuttosto indicatori di felicità e soddisfazione della vita (Judge, Locke 1993).

Un'altra classificazione delle dimensioni costitutive della personalità è fornito dall'approccio Core-Self Evaluations (CSEs) (Judge et al. 1997). Questo approccio identifica quattro indicatori di CSEs: autostima, auto-efficacia generalizzata, instabilità emotiva, locus of control. Questi aspetti sono costitutivi della stabilità emotiva, e in quanto tali concorrono alla soddisfazione lavorativa (Judge, Bono 2001a; Judge, Bono 2001b; Bono, Judge 2003). Quest'associazione è spiegata dal fatto che persone con CSEs elevate fissano obiettivi più ambiziosi e sono più determinate nel loro raggiungimento, mentre le persone con CSEs basse si considerano meno in controllo del proprio ambiente e mettono in dubbio le loro capacità (Robbins, Judge 2015). Dunque, è possibile che lavoratori con alti livelli di CSEs si auto-selezionino in lavori simili, caratterizzati da

compiti più complessi e intrinsecamente appaganti. (Judge et al. 1998; Judge et al. 2000). Da questo punto di vista, i CSEs agirebbero sulla soddisfazione lavorativa in termini di *filtri* per lo smistamento degli individui in tipi di lavoro a loro più congeniali.

Un altro modello che studia il legame tra personalità umana e soddisfazione lavorativa è il modello dell'auto-efficacia (Self-efficacy theory) (Bandura 1977). Questa teoria, nota anche come teoria sociale cognitiva o teoria dell'apprendimento sociale, si riferisce alla convinzione di un individuo di essere capace di realizzare un obiettivo (Bandura 1997). Quanto più alta è l'auto-efficacia di una persona, tanto maggiore sarà la sua convinzione di riuscire ad avere successo. In altre parole, «le aspettative dell'efficacia personale determinano se il comportamento di *coping*¹³ sarà avviato, quanto impegno sarà profuso e quanto a lungo sarà sostenuto di fronte a ostacoli e esperienze avverse» (Bandura 1977, p. 191). Così l'avvio e l'effetto del comportamento di *coping* derivante dall'auto-efficacia non agisce solo sulla scelta delle attività, ma anche sull'intensità dello sforzo riversato in esse, attraverso le aspettative di un eventuale successo. Questo processo genera un circolo virtuoso: le persone auto-efficaci svolgono più spesso attività o compiti percepiti come duri o impegnativi; allo stesso tempo, esse hanno maggiori probabilità di ottenere esperienze correttive che rafforzino il loro senso di efficacia, creando aspettative di padronanza; così, avendo raggiunto un dato livello di prestazioni, saranno più fiduciose e tenderanno a ottenere risultati più alti. Quindi la persistenza e la fiducia nelle proprie capacità derivanti da alta auto-efficacia fanno sì che il lavoratore più probabilmente soddisfi il bisogno di raggiungere i propri obiettivi e di autorealizzarsi, promuovendo così la soddisfazione lavorativa.

Gli studi che si focalizzano sull'associazione tra tratti della personalità e soddisfazione lavorativa riconoscono, ovviamente, l'eterogeneità tra i lavoratori. Come suggerito però anche dal nome di questo approccio (*disposizionale*), l'individuo viene studiato nelle sue componenti di personalità, e queste associate a probabili esiti di soddisfazione lavorativa: ciò implica una certa *tipicità* della soddisfazione lavorativa individuale. In altri termini, vengono definiti alcuni aspetti stabili della personalità umana che con maggiore probabilità, *indipendentemente* dal tipo di lavoro, porteranno il lavoratore a essere più o meno soddisfatto. Questo filone di ricerca si è avvantaggiato dei risultati di alcuni studi

¹³ Con questo termine si intende indicare l'insieme di strategie cognitive e comportamentali attivate da una persona per fronteggiare una situazione nuova o inattesa (Lazarus 1966).

longitudinali. Staw e Ross (1985) hanno mostrato la significativa stabilità della soddisfazione lavorativa individuale in seguito a eventi che dovrebbero modificarne il livello (come il cambio di datore di lavoro o di occupazione). Un secondo studio longitudinale (Staw et al. 1986) ha stimato una correlazione di $r = 0,34$ tra disposizione affettiva misurata fra i 12 e i 14 anni e soddisfazione lavorativa misurata fra i 54 e i 62 anni.

In tal senso, uno sviluppo è stato rappresentato dagli studi che considerano l'associazione tra caratteristiche genetiche e soddisfazione lavorativa (Arvey et al. 1989). Considerando un campione di 34 coppie di gemelli monozigoti cresciuti in famiglie separate, gli autori hanno trovato una correlazione intra-classe (ICC) di $r = 0,30$ per la soddisfazione lavorativa generale e di $r = 0,31$ per quella intrinseca, mentre non hanno riscontrato una correlazione significativa per la soddisfazione lavorativa estrinseca. Quindi, secondo questi risultati, circa il 30% della varianza sia nella soddisfazione lavorativa generale che in quella intrinseca è associato a fattori genetici.

Tuttavia questo studio, i cui risultati sono certamente interessanti, lascia spazio alla discussione su alcune questioni metodologiche. Innanzitutto, gli ambienti in cui i gemelli separati sono stati cresciuti potrebbero essere simili tra loro (si assume che l'assegnazione dei gemelli alle famiglie sia casuale, ma questo dato non è specificato nello studio). In secondo luogo, i gemelli hanno comunque vissuto insieme nella prima fase della loro vita, condividendo la prima fase della socializzazione. Queste due considerazioni problematizzano i risultati di questo studio.

In ogni caso, la quota di varianza nella soddisfazione lavorativa spiegata dai fattori genetici suggerisce che l'effetto sia genuino. La letteratura si è chiesta quali siano i meccanismi sottostanti a quest'associazione. In maniera piuttosto semplicistica, si potrebbe sostenere che esiste una relazione diretta tra il corredo genetico e la soddisfazione lavorativa: alcune persone sono nate con una maggiore propensione ad essere felici rispetto ad altre, e dunque esprimono maggiore soddisfazione anche sul posto di lavoro. E' però possibile ipotizzare anche che questa relazione agisca in maniera indiretta: individui con attributi simili dal punto di vista genetico potrebbero scegliere lavori simili, e questa auto-selezione su base genetica risulterebbe in livelli analoghi di soddisfazione lavorativa. In questo senso, Behrman e colleghi (1980) hanno scoperto che le influenze genetiche rappresentano circa il 35% della varianza nello status

occupazionale delle persone e circa il 45% della varianza dei loro guadagni in età adulta. In quest'ottica, il corredo genetico agisce indirettamente (attraverso la selezione in lavori con caratteristiche simili) sulla soddisfazione lavorativa (Arvey, et al. 1994; Bouchard et al. 1992).

3.1 Stabilità della soddisfazione lavorativa: altri approcci analitici

La stabilità temporale della soddisfazione lavorativa è stata affrontata anche da prospettive più vicine alla psicologia sociale. Un esempio è fornito dalla teoria del livello di adattamento (*Adaptation-level theory*) (Helson 1964a, 1964b). Questa teoria spiega come la risposta ad alcuni stimoli esterni si traduce in un cambiamento nella soddisfazione lavorativa percepita solo a breve termine. Secondo questo modello, la *media* degli stimoli già sperimentati in passato da un individuo (il livello d'adattamento) funge schema di giudizio personale per l'interpretazione degli stimoli successivi. Se il soggetto percepisce le proprie condizioni come migliorate rispetto al passato si sentirà soddisfatto. Ma non appena l'effetto di *miglioramento* della nuova condizione verrà introiettato, essa diventerà parte del livello d'adattamento, e il suo effetto benefico in termini di soddisfazione o felicità svanirà; in altri termini, esiste un processo di adattamento - che agisce attraverso una modificazione degli standard di riferimento - per il quale gli stimoli hanno un effetto solo temporaneo sulla percezione individuale. Ad esempio, un lavoratore che ha guadagnato per lungo tempo la stessa somma risponderà positivamente ad un aumento di retribuzione - poiché questo migliorerebbe il suo livello d'adattamento. Ma l'effetto benefico in termini di soddisfazione di questo aumento sarà solo temporaneo, perché in breve tempo l'individuo si abituerà alla nuova situazione.

E' interessante notare come questa teoria assume che gli eventi negativi abbiano un effetto più influente e duraturo sul benessere dell'individuo rispetto a quelli positivi. Tale principio, identificato come *negativity bias*, indica quindi la propensione degli individui a dare maggior peso agli eventi negativi rispetto a quelli positivi: «è il principio [per il quale] nella maggior parte delle situazioni gli eventi negativi sono più salienti, potenti, dominanti in caso di combinazioni di eventi e generalmente più efficaci rispetto agli eventi positivi» (Rozin, Royzman 2001, p.297).

La stabilità del benessere è un concetto presente anche nel cosiddetto paradosso della felicità o di Easterlin (Easterlin 1974; Easterlin et al. 2010), per il quale l'aumento della

ricchezza non si traduce linearmente in un aumento di benessere individuale; superata una certa soglia, infatti, l'andamento di questa relazione si inverte, e la felicità non cresce più di pari passo con la ricchezza ma si stabilizza (o addirittura decresce). Questo risultato è stato spiegato da Easterlin col fatto che le aspettative indotte dal maggiore benessere non sempre possono realizzarsi: in questo caso, la felicità garantita dalla migliorata situazione economica individuale viene controbilanciata dall'infelicità per la mancata realizzazione delle aspettative; per l'azione del *negativity bias*, l'effetto negativo della *non realizzazione* delle aspettative assume una centralità e durezza maggiore rispetto al benessere garantito dalle migliori condizioni oggettive¹⁴. In altri termini, anche l'evidenza di questa teoria propone l'idea della stabilità della soddisfazione lavorativa: a migliorate condizioni non corrisponde maggiore soddisfazione.

A conclusioni simili giunge la teoria della norma (Norm theory) (Kahneman, Miller 1986). Gli autori di questa teoria spiegano che la realtà viene sperimentata in base a ciò a cui si è abituati: uno stimolo diverso dalla norma attuale viene percepito come nuovo o sorprendente e suscita reazioni emotive amplificate rispetto a ciò che accade con gli stimoli noti. Una persona valuta infatti gli input basandosi anche su ciò a cui è abituato: «l'esperienza soggettiva di uno stimolo e la risposta ad esso [...] dipendono anche dall'intensità, dalla durata e dalla vicinanza degli stimoli precedentemente sperimentati». (Frederick, Loewenstein 1999, p. 320).

Tuttavia, la teoria della norma prevede che il piacere o il dolore generato da un nuovo stimolo diminuisca quando gli stimoli diventano noti (e quindi routine) e la norma di giudizio vi si ricalibra in un processo di adattamento edonico (Warr 2007). Questi meccanismi sono stati esplorati anche per mezzo di dati longitudinali. Nuovamente dunque, sensazioni di soddisfazione o felicità avrebbero effetti solo temporanei. Questa intuizione è stata testata empiricamente anche in ambito lavorativo. Nel loro lavoro, Boswell e colleghi (2005) hanno studiato alcuni individui che avevano cambiato volontariamente lavoro. Ne è emerso che la soddisfazione lavorativa aumenta nel periodo immediatamente successivo all'ingresso nel nuovo lavoro, ma non appena l'individuo si adatta alla nuova norma ritorna ai normali livelli. Tale effetto è stato chiamato l'*effetto luna di miele*.

¹⁴ La situazione ricorda quella descritta dal popolare modo di dire *Keep up with the Jones*.

L'idea della stabilità della soddisfazione lavorativa ha dunque affascinato gli studiosi, ed è stata variamente affrontata. Da una parte, è stato sottolineato come caratteristiche e tratti di personalità possono influire sulla soddisfazione intervenendo sulla percezione della situazione dell'individuo (e sulla sua annessa valutazione); dall'altra, si è analizzato il concetto di benessere in prospettiva temporale, considerando i processi mentali che intervengono nel *depotenziare* gli effetti benefici degli input esterni. Per entrambi i temi di ricerca, è indispensabile la disponibilità di dati di tipo longitudinale.

4. Approccio *interazionista* e componenti sociali nel processo valutativo

Le prospettive d'analisi della soddisfazione lavorativa - ma in generale del benessere individuale -, come mostrato nei capitoli precedenti, hanno posto l'accento su diversi antecedenti. La scuola più tradizionale, a partire dalla teoria della soddisfazione del bisogno, ha evidenziato come determinati aspetti del lavoro potessero esaudire le necessità individuali - fungendo da rinforzo positivo. Un altro campo d'analisi si è invece concentrato sulle caratteristiche del lavoratore, in termini di valori personali e strutture di salienza ad esse associate, di tratti della personalità o anche di corredo genetico, evidenziandone le connessioni con esiti attesi di soddisfazione lavorativa. Questi due grandi approcci si sono sviluppati in maniera indipendente, e i tentativi di combinarli sono stati pressoché assenti. Da un'attenta considerazione emerge però come elementi presi in prestito da una prospettiva arricchiscano i contributi dell'altra, e viceversa. L'approccio situazionista ha dovuto riconoscere l'eterogeneità - in termini di bisogni, valori e caratteristiche socio-demografiche - dell'individuo, così come l'approccio disposizionale non può che predire solo sommariamente la soddisfazione lavorativa - sulla quale influiscono anche le condizioni oggettive di lavoro. Solo raramente è stata apertamente riconosciuta la necessità di un modello più *informato*, che riconoscesse l'interazione tra caratteristiche situazionali e individuali come meccanismo generativo della soddisfazione lavorativa (Kalleberg 1977; Warr 2007). La prima vera sistematizzazione in questo senso è stata fatta con la teoria dell'adattamento persona-ambiente (Person-Environment fit, o P-E fit) (Edwards 1991). Quest'approccio adotta una prospettiva interazionista¹⁵, che

¹⁵ Il nome di quest'approccio allo studio della soddisfazione lavorativa si rifà agli studi di Lewin (1951), che per primo introdotta l'idea di attitudine come esito di un processo interattivo funzione sia della persona che dell'ambiente.

come suggerito dal nome prende in analisi l'azione combinata delle caratteristiche sia personali che del lavoro sulla soddisfazione lavorativa (Katzell 1964; O'Brien, Dowling 1980; White, Spector 1987 Schneider 2001; Sekiguchi 2004).

All'interno del modello di adattamento persona-ambiente vengono distinte due dimensioni di adattamento (Edwards 1991; Sekiguchi 2004). La prima si riferisce all'adattamento tra i desideri del lavoratore e i rinforzi disponibili sul lavoro. In questa definizione, i desideri sono descritti come bisogni psicologici (Dawis, Lofquist 1984), obiettivi (Locke et al. 1981), valori (Locke 1969; Campbell, Hansen 1981) e interessi (Pryor 1987), mentre i rinforzi sono caratteristiche del lavoro - la retribuzione, il coinvolgimento nel processo decisionale, la chiarezza del ruolo (Lyons 1971; Cherrington, England 1980; Lawler 1981; Holland 1997). L'idea è dunque che se non c'è corrispondenza tra i desideri personali e i rinforzi nel lavoro - da intendersi nelle accezioni appena viste - il lavoratore non sarà soddisfatto; egli infatti vedrà disattese le proprie aspettative, e questa delusione si tradurrà in insoddisfazione.

La seconda dimensione si riferisce all'adattamento tra richieste del lavoro e abilità del lavoratore. Essa esprime in che misura gli individui dispongono delle abilità - in termini di esperienza, istruzione e competenze (Drexler, Lindell 1981; French et al. 1982) - necessarie a soddisfare le esigenze organizzative (Kristof 1996). In quest'ottica, un lavoratore inadatto a svolgere le attività lavorative che gli competono, svilupperà un senso di *fallimento* che danneggerà il suo benessere. Altrimenti, un lavoratore troppo qualificato per il suo ruolo potrebbe sviluppare frustrazione dalla sua condizione - in quanto impossibilitato a sfruttare le sue abilità - e, conseguentemente, insoddisfazione. Si ha un'evidente manifestazione di tale meccanismo quando si considera la soddisfazione lavorativa dei sovra-istruiti (vedi cap. 2, par. 5.2). In definitiva, un *mismatch* fra richieste del lavoro e abilità del lavoratore, sia che si realizzi in termini di sovra- o sotto-qualificazione, danneggia la soddisfazione lavorativa.

Va però sottolineato come la distinzione teorica tra le due dimensioni di adattamento non è così netta, e spesso in letteratura il loro utilizzo è stato piuttosto confusionario (Edwards, Cooper 1990). Tuttavia, sono state raramente integrate in maniera esplicita (per eccezioni, vedi Bretz et al. 1993; Bretz, Judge 1994). Un modello congiunto, che provasse a integrarle più organicamente, rappresenterebbe uno slancio importante per

capire quali aspetti in gioco abbiano maggior peso nel definire gli esiti individuali dell'adattamento.

4.1 Le componenti sociali del giudizio: il modello di elaborazione delle informazioni sociali

Si è visto quindi come i modelli di adattamento persona-ambiente riconoscano l'interazione di caratteristiche personali e dell'ambiente di lavoro come meccanismo sottostante alla soddisfazione lavorativa. Quest'approccio si riferisce ai rinforzi o alle richieste del lavoro in quanto caratteristiche oggettive, che possono o meno corrispondere a quanto atteso dall'individuo; queste vengono percepite come attributi del lavoro, e lo contraddistinguono rendendolo più o meno desiderabile. Al netto però della caratterizzazione dei bisogni - e tanto più delle abilità - come eterogenee fra individui, questi modelli non sembrano però nulla più che una riproposizione dei modelli di soddisfazione del bisogno. Nessuna importanza è data alle caratteristiche dell'ambiente sociale in cui si svolge la relazione: il processo di valutazione è sostanzialmente scorporato dal *milieu* in cui si realizza.

La necessità di includere la componente sociale nel processo di valutazione che porta alla soddisfazione lavorativa non è però nuova. Già Roethlisberger e Dickson avevano sottolineato che «i significati che le persone in un'organizzazione industriale assegnano a oggetti ed eventi che caratterizzano il loro ambiente sono spesso determinati dalla situazione sociale in cui questi eventi o oggetti sono collocati» (Roethlisberger, Dickson 1939, p.557). Questa intuizione è incorporata in un modello teorico - quasi quarant'anni dopo - da Salancik e Pfeffer in un influente lavoro. I due autori evidenziando come i modelli di soddisfazione dei bisogni non tengono conto dell'importanza e degli effetti dell'influenza sociale, e tentano di sopperire a questa mancanza con il loro modello di elaborazione delle informazioni sociali (Social Information Processing model, SIP) (Salancik, Pfeffer 1977). Questo modello afferma che ogni individuo utilizza il suo ambiente sociale come fonte rilevante di informazioni; il contesto nel quale ci si trova ad agire, infatti, fornisce indicazioni che le persone utilizzano per dare senso agli eventi, e tramite esse influenza la salienza personale e stabilisce un quadro di norme e aspettative sulla base delle quali valutare le proprie esperienze. Quindi, con il loro modello Salancik

e Pfeffer *portano la società* all'interno della relazione fra caratteristiche individuali e del lavoro che dà origine alla soddisfazione lavorativa; quest'ultima non si configura dunque come prodotto dell'interazione fra caratteristiche individuali e proprietà oggettive di un'attività lavorativa, bensì come sottoprodotto dell'influenza sociale (Staw, Cohen-Charash 2005). Da questo punto di vista, il contesto sociale ha due effetti generali sulle attitudini lavoro-relate: da una parte, contribuisce alla costruzione e alla caratterizzazione dei bisogni (effetto diretto) e, in secondo luogo, concentra l'attenzione del lavoratore su determinate informazioni, rendendole più salienti e influenzando il modo in cui queste informazioni vengono elaborate (effetto indiretto) (Salancik, Pfeffer 1978).

Sostanzialmente, il modello di elaborazione delle informazioni sociali aggiunge un'ulteriore fonte di salienza, collocata non a livello individuale (valori e desideri del lavoratore) ma a livello meso- e macro-sociale. Occorre però mettere in guardia da tentazioni di *riduzionismo sociale*: gli attori sociali hanno un bagaglio di valori, attese, aspettative, desideri che orienta i loro comportamenti. L'influenza sociale può contribuire in parte a plasmarlo, ma non può sostituire *in toto* il sistema di significati che guida il comportamento dell'individuo.

4.2 Aspettative e schemi di riferimento: la comparazione sociale nella soddisfazione lavorativa

Con il loro contributo Salancik e Pfeffer problematizzano ulteriormente l'analisi dei processi di soddisfazione lavorativa. Già di per sé, il paradigma interazionista rappresenta un opportuno aggiornamento dei modelli della soddisfazione del bisogno – dove è resa esplicita l'esigenza di considerare la soddisfazione lavorativa come esito di un processo interattivo. La loro intuizione è che anche aspetti e stimoli dell'ambiente sociale giocano un ruolo in questo processo, fungendo da schema di riferimento individuale sul quale basare i propri giudizi (Salancik, Pfeffer 1978). Il processo che porta alla soddisfazione non è quindi *assoluto* - nel senso che risulta dal congiungimento di desideri e rinforzi, o abilità e richieste - bensì *relativo* - nel senso che i suoi esiti sono determinati anche dalle componenti sociali dell'ambiente in cui si realizza.

Il concetto di relatività nei processi valutativi non è nuovo, e trova la sua ispirazione negli anni '30, quando Mead trovò che «l'individuo si percepisce come tale non direttamente ma solo indirettamente, o dal punto di vista particolare di altri singoli

membri dello stesso gruppo, o dal punto di vista generale del gruppo sociale» (Mead 1934, p. 138).

Il concetto di schema - o standard - di riferimento appare in Merton e Kitt (1950), che parlano di cornice di riferimento sociale e collegano questo concetto a quello di deprivazione relativa (Stouffer et al. 1949). La condizione di deprivazione relativa è la percezione della discrepanza tra ciò che è e ciò che dovrebbe essere: se il bilancio tra ciò che si sta vivendo e ciò che ci si sarebbe attesi delude le aspettative, l'individuo si sente deprivato e ingiustamente penalizzato. In questo senso, il processo valutativo è caratterizzato nello stesso modo di quanto accade nei modelli di adattamento persona-ambiente: un *mismatch* tra aspettative e realtà si risolve in insoddisfazione lavorativa. Ciò che contraddistingue però l'approccio della relatività è una problematizzazione del concetto di aspettativa, che viene fatta dipendere non solo da strutture di valori e salienza personali – *aspetti qualificanti* della persona che giudica – ma anche da caratteristiche dell'ambiente circostante e dei suoi attori – quello che succede *a chi sta intorno* alla persona che giudica.

Negli studi di Stouffer e colleghi (1949) questo meccanismo ha spiegato il risultato apparentemente paradossale che, nonostante le oggettivamente migliori possibilità di avanzamento di carriera disponibili ai soldati più istruiti, questi risultavano essere meno soddisfatti del loro status rispetto ai colleghi meno istruiti. La spiegazione di questa evidenza in termini di deprivazione relativa si riferisce al fatto che i soldati più istruiti avevano maggiori aspirazioni più elevate (basate in parte sulle aspettative di quella che sarebbe stata la loro posizione sociale se impegnati in una carriera civile). Pertanto, questi soldati si sentivano relativamente deprivati dello status di istruiti (e dei vantaggi competitivi sul mercato del lavoro ad esso connessi) e quindi meno soddisfatti rispetto ai colleghi meno istruiti.

Un secondo esempio del meccanismo di deprivazione relativa proposto da Stouffer e il suo gruppo ha spiegato perché i membri degli Army Air Corps riportavano di essere meno soddisfatti delle opportunità di promozione rispetto agli uomini della polizia militare, nonostante le loro maggiori opportunità di avanzamento gerarchico. In questo caso, la deprivazione relativa veniva percepita dai soldati degli Army Air Corps che non riuscivano a concretizzare progressioni di carriera nei confronti dei commilitoni che avanzavano di grado o posizione; la diffusa possibilità di avanzamenti di carriera faceva

sì che chi non riuscisse ad approfittarne si sentisse ingiustamente deprivato e quindi insoddisfatto. Nella polizia militare, le oggettivamente limitate prospettive di promozione si riflettevano nelle aspettative di quel tipo di soldati. In questo caso, non si realizza alcuna discrepanza tra attese individuali e risultati oggettivi, poiché le aspettative di scarsa possibilità di promozione sono congruenti con la situazione reale. Paradossalmente, una situazione oggettivamente meno vantaggiosa in senso assoluto (ramo dell'esercito a bassa intensità di progressioni di carriera) può diventare più soddisfacente in senso relativo (aspirazioni dei soldati in linea con le oggettive condizioni d'impiego). Evidenza sperimentale ha confermato che «nel caso di fallimento nel raggiungimento di un obiettivo desiderato, il morale dell'individuo è maggiore se la probabilità di raggiungere l'obiettivo viene percepita come bassa piuttosto che alta» (Spector 1956, p. 52).

Se l'effetto dello standard di riferimento non è questionabile, è più complesso comprendere su che basi un individuo stabilisce il proprio schema di riferimento. Il processo di comparazione può avvenire utilizzando paragonando la propria condizioni ad altre condizioni o a condizioni di altri membri della società. Nel primo caso, ci sono due tipi di paragoni possibili, ovvero con: a) ciò che ci si aspettava che sarebbe successo; b) ciò che sarebbe potuto succedere.

Nel primo caso, è stato specificato che «successi inattesi danno piacere e felicità, mentre fallimenti inattesi danno insoddisfazione e conducono a infelicità» (Freedman 1978, p.224). Gran parte di questi studi si è avvalso di esperimenti in laboratorio (Feather 1969; Shepperd, McNulty 2002). Processi simili sono stati segnalati negli studi sugli ingressi in nuove organizzazioni, da dove è emerso che i neo-assunti manifestano più insoddisfazione se le loro aspettative sulla nuova posizione lavorativa vengono effettivamente rispettate. Una conferma di questa intuizione è fornita dalla meta-analisi di Wanous e colleghi, che mostra una correlazione di 0,33 tra la percezione che le proprie aspettative non siano state deluse e la soddisfazione lavorativa (Wanous et al. 1992). In un altro studio è stato chiesto ai lavoratori di valutare quindici caratteristiche del loro lavoro attuale rispetto alle loro attese (da “molto peggio di quanto mi aspettassi” a “molto meglio di quanto mi aspettassi”); i risultati mostrano che le aspettative confermate correlano 0,31 con la soddisfazione lavorativa – al netto delle effettive condizioni di lavoro e dell'importanza che i lavoratori attribuivano a ciascun aspetto del lavoro (Taris

et al. 2005). Questi studi basano i loro risultati facendo riferimento alla memoria dei lavoratori, che devono ricostruire quali fosse le loro attese nel passato. Ciò può portare a stime distorte da *bias* di richiamo (*recall bias*), ovvero quando gli intervistati non forniscono informazioni relative a situazioni passate; l'utilizzo di dati longitudinali escluderebbe l'azione di questo meccanismo.

Nel caso di b) la comparazione è con cose che sarebbero potute succedere ma non sono successe. In questo caso, si realizza una comparazione controfattuale; una tipica espressione verbale corrispondente a questo modo di pensare è: "le cose potrebbero essere molto peggio\meglio di quello che sono". Un esempio di questo meccanismo è fornito da una ricerca di Medvec e colleghi, che ha studiato gli atleti olimpionici premiati con le medaglie (Medvec et al. 1995). I risultati hanno mostrato che gli atleti premiati con l'argento (arrivati secondi) manifestavano meno felicità rispetto a quelli premiati col bronzo. La spiegazione data a questo esito era che gli atleti arrivati secondi comparavano la loro situazione con l'avversario vincitore della gara, e la loro valutazione veniva espressa in termini di "ho fallito perché non sono stato il migliore"; diversamente, gli atleti arrivati al terzo posto si paragonavano con tutti gli altri (che non avevano raggiunto il podio), e dunque risultavano più soddisfatti rispetto a chi era in condizioni oggettivamente migliori. In questo processo dunque emerge con forza la centralità del tipo di paragone che viene fatto: paragoni *verso l'alto* (con persone o situazioni desiderabili) frustrano l'individuo, che percepisce la sua condizione come poco soddisfacente; viceversa, paragoni *verso il basso*¹⁶ fanno sentire l'individuo come un privilegiato, migliorando la sua soddisfazione (Olson et al. 2000).

La soddisfazione lavorativa può essere interpretata anche rispetto a una situazione lavorativa passata (considerando ad esempio il reddito attualmente percepito e quello percepito in occupazioni precedenti) (Hamermesh 1977; Levy-Garboua, Montmarquette 2004). In questo senso, una situazione migliorata da quel punto di vista risulta in una maggiore soddisfazione; in termini psicologici, questo meccanismo si riferisce alla teoria del gap nel raggiungimento dell'obiettivo (Goal-achievement gap theory) (Michalos 1980).

Relativamente alla situazione in cui si paragona la propria condizione a quella di membri di altri gruppi, il meccanismo chiave è la comprensione delle basi sulle quali un

¹⁶ La letteratura straniera si riferisce a *upward and downward comparisons*.

determinato gruppo viene percepito come *rilevante*, e dunque diventa il gruppo di riferimento sul quale valutare la propria condizione. E' stato suggerito che uno dei criteri rilevanti nella scelta del gruppo di riferimento è la fedeltà personale ad *altri significativi*: si tende quindi a scegliere come metro di paragone gli individui direttamente responsabili del processo individuale di internalizzazione delle norme (Lynd, Tyler 1988). In questo senso, è stato suggerito che nella scelta dello standard di riferimento l'individuo si auto-imponga una sorta di restrizione nella gamma di opinioni o capacità su cui le persone si confrontano (Festinger 1954). La necessità di una valutazione realistica porta ad adottare un principio di somiglianza nella selezione del riferimento: le persone non si paragonano a persone con opinioni o caratteristiche troppo divergenti dalle proprie, poiché essi non rappresentano uno standard significativo e attendibile di confronto. Ad esempio, in un contesto lavorativo è improbabile che un dipendente neo-assunto calibri la propria rappresentazione di norme e comportamenti su quelle di un *manager*; più realisticamente, si sceglierà un collega dello stesso grado come *altro significativo*. Infatti, in generale, è stato evidenziato come frequentemente i confronti avvengano con famigliari o con pari (persone appartenenti a una classe sociale simile a quella dell'individuo) (Hyman 1942, Stern, Keller 1953; Form, Geschwender 1962). Dal momento però che gli individui si assomigliano per determinate caratteristiche ma sono diversi per altre, i meccanismi sottostanti alla scelta del gruppo di riferimento costituiscono ancora materia d'indagine.

Un altro approccio che include un confronto per spiegare il benessere e la soddisfazione personali è dato dalla teoria dell'equità (Equity theory) (Adams, 1965). Questa prospettiva teorica fa parte delle teorie di scambio (Social exchange theories), il cui principio è che il comportamento degli individui coinvolti nelle relazioni sociali è ispirato dal desiderio di massimizzare i loro profitti e ridurre al minimo i loro costi.

Da questo punto di vista, le scelte comportamentali si basano su una valutazione del rapporto tra gli input (quantità e qualità del contributo del lavoratore: competenze, conoscenze, impegno, tempo di lavoro) e output (risultati ottenuti: retribuzione, status, benefici secondari, opportunità di avanzamento della carriera, stabilità del lavoro). L'esito del rapporto lavorativo sarà considerato soddisfacente se il rapporto input/output sarà percepito come equilibrato rispetto ad alcuni standard di riferimento (il rapporto input/output di altri colleghi di pari grado, di lavoratori salienti in altri contesti o derivato da alcune rappresentazioni ideali di equità). Quindi, più alta sarà la disuguaglianza

percepita nel confronto, più bassa sarà la soddisfazione derivante dalla situazione del lavoro.

Le teorie dell'equità e le teorie di scambio si differenziano nel criterio utilizzato per giudicare un dato rapporto input/output come desiderabile o indesiderabile. Infatti, se secondo le teorie di scambio l'obiettivo è quello di massimizzare il benessere personale (ottenendo il massimo beneficio con il minor sforzo possibile), il criterio di valutazione nella teoria dell'equità si basa sulla percezione della correttezza. Un rapporto di input/output percepito come squilibrato - sia a favore che a sfavore del lavoratore che vi si trova coinvolto - provoca comunque uno stato emozionale spiacevole. In entrambi i casi, è la percezione della mancanza di equità organizzativa che genera la sensazione di insoddisfazione. Il lavoratore in questa condizione tenterà di ricomporre l'iniquità sperimentata modificando i propri atteggiamenti o modi di pensare.

Un interessante sviluppo delle teorie di equità è rappresentato dalla teoria della giustizia organizzativa (Greenberg 1987). Anche in queste teorie l'equità organizzativa è il criterio principale per giudicare la situazione del lavoro. Questo quadro teorico distingue però tra giustizia distributiva e giustizia procedurale. La prima si realizza quando i premi vengono percepiti come corrispondenti al contributo di ciascuno. Il concetto di equità organizzativa, invece, riguarda l'adeguatezza nella distribuzione di risorse, premi e punizioni tra i lavoratori. Quando una di queste due dimensioni della giustizia viene percepita come non corrispondente ad un criterio di equità, il lavoratore vive l'ingiustizia con insoddisfazione.

Capitolo 2.

Soddisfazione lavorativa: esiti attesi, aspetti determinanti, questioni di metodo

1. Soddisfazione lavorativa: importanza del concetto ed esiti attesi

Il lavoro riveste un ruolo centrale nell'identità della maggior parte degli individui. È la principale attività umana, fonte di auto-riconoscimento ed integrazione sociale (Judge, Klinger 2008). Non sorprende quindi che la soddisfazione del lavoro sia stata uno dei temi più a lungo dibattuti nella storia della psicologia industriale e organizzativa (Kahn 1972; Quinn et al. 1974; Judge, Church 2000).

La letteratura sul tema concorda nel considerare la soddisfazione del lavoro come l'attitudine di un lavoratore nei confronti del proprio lavoro. La definizione probabilmente più nota è fornita da Locke (1976), che la descrive come «una sensazione positiva o piacevole derivante dall'apprezzamento del proprio lavoro, dall'ottenimento dei risultati e dalle esperienze il lavoro» (p. 1300). Per Vroom (1964), la soddisfazione del lavoro è l'orientamento emotivo dei lavoratori nei confronti del loro ruolo nell'attività lavorativa. Cranny e colleghi descrivono la soddisfazione del lavoro come «una reazione affettiva (e quindi emozionale) al lavoro che deriva dal confronto dei risultati conseguiti con quelli desiderati (attesi, meritati e così via)» (Cranny et al. 1992, p.1). Spector (1997) definisce la soddisfazione del lavoro come «una sensazione globale relativa al lavoro o [...] una costellazione di attitudini nei confronti di vari aspetti del lavoro» (p. 2). Recentemente, Judge e colleghi hanno descritto la soddisfazione del lavoro come un insieme di «risposte psicologiche multidimensionali al proprio lavoro. Queste risposte hanno componenti cognitive (valutative) e affettive (emozionali)» (Judge et al. 2009, p. 5).

Nonostante i diversi autori abbiano posto l'accento su differenti aspetti del concetto (quali la differenza tra i sentimenti globali e specifici, la relatività della soddisfazione del lavoro) (per una discussione vedi cap.1, par. 4 e cap. 2, par. 6), tutte le definizioni

concordano nel definire la soddisfazione del lavoro come un'attitudine¹⁷. Quindi, in accordo con la definizione di attitudine utilizzata dagli psicologi sociali (Thurstone 1928, Fishbein, Ajzen 1975; Zanna, Rempel 1988; Eagly, Chaiken 1993), la soddisfazione del lavoro viene concepita come composta da tre componenti: affettiva, cognitiva e comportamentale.

La componente affettiva della soddisfazione lavorativa rappresenta i sentimenti e le emozioni che gli individui associano al proprio lavoro. Un lavoro può evocare sentimenti piacevoli o spiacevoli - rabbia o gioia, sicurezza o stress, affermazione o annullamento. La componente cognitiva si riferisce all'opinione dei lavoratori circa la propria situazione di lavoro. Percezioni, opinioni, convinzioni e aspettative riguardanti il lavoro sono parte di questa componente: un dipendente può valutare il suo lavoro come interessante, stimolante, noioso, impegnativo e così via. La componente comportamentale rappresenta le tendenze comportamentali di un lavoratore verso il proprio lavoro. Determinati comportamenti sono indicativi del livello di soddisfazione lavorativa di un individuo: ad esempio, andare a lavoro regolarmente e lavorare con intensità sono segni di apprezzamento verso il lavoro, mentre assentarsi spesso e intraprendere atteggiamenti controproducenti sono indizi di insoddisfazione. Si è sottolineato che la componente comportamentale della soddisfazione del lavoro può essere meno informativa rispetto alle componenti affettiva e cognitiva, in quanto le attitudini di un individuo non sempre sono coerenti con i suoi comportamenti (Fishbein 1979; Jex 2002). Un lavoratore, pur non apprezzando il suo lavoro, potrebbe mantenere la sua posizione lavorativa in virtù di considerazioni utilitaristiche o vincoli esterni. Tuttavia, è noto che la soddisfazione del lavoro è legata ad una serie di specifici comportamenti sul lavoro (Fisher et al. 1992; Roznowski, Hulin 1992; Kraus 1995).

2. Esiti attesi della soddisfazione lavorativa

Generalmente la letteratura ha preso in considerazione una vasta gamma di comportamenti e atteggiamenti associati alla soddisfazione lavorativa. In altri termini, si analizza che tipo di benefici scaturiscono dalla condizione dell'essere soddisfatti sul

¹⁷ In questo lavoro consideriamo il concetto di soddisfazione del lavoro intercambiabile con quelli di felicità del lavoro o benessere lavoro-relato. Anche se la letteratura psicologica tende a distinguere questi concetti, nel campo della sociologia essi vengono trattati come sinonimi (Veenhoven 2008).

lavoro. Questi esiti possono essere distinti - per diverso livello di specificità - in *micro* (esiti che riguardano l'individuo), *meso* (esiti che riguardano l'azienda o l'organizzazione del lavoro) e *macro* (esiti che riguardando la società *tout court*).

2.1 Esiti individuali

Gli studi hanno mostrato che la soddisfazione lavorativa è significativamente associata a sintomi fisici o psicosomatici (Lee et al. 1990; Begley, Czajka 1993; O'Driscoll, Beehr, 1994). Bassi livelli di soddisfazione del lavoro sono stati associati a stati emotivi di ansia e depressione e alla sindrome da *burnout* (Spector et al. 1988; Bluen et al. 1990; Bacharach et al. 1991; Schaubroek et al. 1992).

Secondo i risultati di uno studio americano (O'Toole 1973), un lavoratore insoddisfatto ha maggiori probabilità di soffrire di malattie cardiache, livelli anormali di pressione, colesterolo alto, sovrappeso. Si è addirittura suggerito che una bassa soddisfazione lavorativa possa ridurre la durata della vita di chi la sperimenta (Palmore 1969).

Inoltre, bassi livelli di soddisfazione del lavoro possono tradursi in comportamenti pericolosi per la salute, come abuso di alcolici e di sostanze (Mangione, Quinn 1975, Martin, Roman 1996, Oldham, Gordon 1999).

Tuttavia, anche se numerosi ricercatori hanno dimostrato che una scarsa soddisfazione del lavoro può minare la salute dei lavoratori, sono state avanzate alcune critiche metodologiche a questi studi. In particolare, è stato obiettato che l'auto-rilevazione sia della soddisfazione lavorativa che dei sintomi potrebbe essere influenzata dalle disposizioni affettive del rispondente (Watson et al. 1988; Brief et al. 1988;).

Un'altra area di analisi relativa a questo tema riguarda il rapporto tra la soddisfazione del lavoro e altri tipi di soddisfazione. Si ipotizza che, poiché la soddisfazione del lavoro è influenzata anche da eventi e situazioni non legate al lavoro, allo stesso modo i comportamenti e le sensazioni sperimentati in dimensioni della vita extra-lavorative sono influenzati dal vissuto sul posto di lavoro. In altre parole, potrebbe esistere uno scambio reciproco tra la soddisfazione lavorativa e la soddisfazione della vita (Rice et al. 1985).

Gli studiosi hanno proposto tre ipotesi per spiegare la relazione tra soddisfazione lavorativa e soddisfazione della vita (Rain et al. 1991).

La prima, la cosiddetta ipotesi di *compensazione*, afferma che la gente compensa l'insoddisfazione in un'area della vita coltivando la soddisfazione in altre aree. Questa

ipotesi prevede una relazione negativa tra la soddisfazione lavorativa e la soddisfazione della vita: un lavoratore che non riesca ad ottenere adeguati premi lavorativi si impegnerà di più in attività extra-lavorative; in altri termini, le persone cercano in una sfera della vita ciò che manca nelle altre (Evans, Bartolomé 1984).

La seconda ipotesi, detta dello *spillover*, afferma che i sentimenti in un'area della vita influenzano i sentimenti in altre aree e che quindi le esperienze nel lavoro sono simili a quelle extra-lavoro (Staines 1980); in questo caso, esiste una relazione positiva tra la soddisfazione del lavoro e la soddisfazione della vita. Su questa ipotesi si basa la teoria del conflitto, che afferma che la famiglia e il lavoro sono incompatibili in quanto richiedono risorse diverse; e quindi la soddisfazione in un dominio può essere ottenuta solo a spese di soddisfazione nell'altro (Greenhaus, Beutell 1985).

La terza ipotesi, detta di *segmentazione*, afferma che gli individui sono in grado di separare nettamente il dominio del lavoro dal dominio non lavorativo e quindi il livello di soddisfazione del lavoro non ha alcuna correlazione con la soddisfazione in altre aree.

Fra le tre, l'ipotesi più accreditata dall'evidenza empirica è quella dello *spillover* (Weaver 1978, Judge, Watanabe, 1993); è stata trovata una correlazione abbastanza robusta ($r = .58$) tra soddisfazione del lavoro e soddisfazione della vita (Lance et al. 1989). Tuttavia, non è ancora chiaro quale sia la soddisfazione primaria, cioè quale soddisfazione possa causare l'altra: studi su questo argomento non sono stati in grado di definire chiaramente la direzione della causalità (Judge, Watanabe 1993).

2.2 Esiti organizzativi

Uno degli esiti organizzativi il cui rapporto con la soddisfazione del lavoro è stato particolarmente studiato è l'avvicendamento sul posto di lavoro (Bass, Barrett 1981). Il motivo di quest'attenzione dipende dal fatto che livelli di turnover eccessivi sono deleteri per qualsiasi organizzazione, poiché generano costi addizionali e riducono la produttività nel breve termine.

Vari studi hanno mostrato che la soddisfazione lavorativa influisce sulla decisione di abbandonare il lavoro (Hulin et al. 1985; Crampton, Wagner 1994; Clark et al. 1998), anche se questa relazione è piuttosto debole (Price, 1977, Mobley et al. 1979). I risultati di una meta-analisi confermano questa evidenza empirica (Cotton, Tuttle 1986).

Un altro comportamento sul posto di lavoro studiato in relazione alla soddisfazione lavorativa individuale è l'assenteismo. Anche in questo caso, si tratta di un fenomeno dannoso per il funzionamento di un'impresa, fonte di preoccupazione nell'organizzazione del lavoro. Infatti, ogni lavoratore assente deve essere sostituito, e questo si traduce in un incremento di spese per le risorse umane. L'idea comune è che la soddisfazione lavorativa incida sulla frequenza dei comportamenti assenteistici, poiché è plausibile che gli individui insoddisfatti del proprio lavoro evitino di andare al lavoro (Steers, Rhodes 1978).

Nonostante ciò che suggerisce il senso comune, gli studi hanno evidenziato l'esistenza di una relazione piuttosto debole tra insoddisfazione del lavoro e assenteismo. Uno studio di Scott e Taylor (1985) ha mostrato una correlazione di $r = -0,15$ tra la soddisfazione del lavoro e l'assenteismo, mentre Tharenou (1993) nel suo studio ha riportato una correlazione più forte ($r = -0,34$). I risultati di quest'ultimo studio suggeriscono che è l'assenza del dipendente che provoca insoddisfazione del lavoro, piuttosto che l'opposto. Nella sua spiegazione questo accade perché il lavoratore, per razionalizzare l'assenza, si focalizza sugli aspetti negativi del lavoro, che finiscono per assumere maggiore centralità nella valutazione del lavoro. Questo meccanismo psicologico finisce per aumentare l'insoddisfazione del lavoro.

Il legame tra la soddisfazione del lavoro e la prestazione è stato descritto come "il Santo Graal" della psicologia industriale (Landy 1989). Come efficacemente riassunto da Judge e colleghi «lo studio del rapporto tra la soddisfazione del lavoro e il rendimento sul lavoro è una delle tradizioni di ricerca più venerabili nella psicologia industriale-organizzativa» (Judge et al. 2001, p.376). Convenzionalmente si è portati a immaginare una relazione positiva tra la soddisfazione del lavoro e la prestazione nel lavoro: è ragionevole che un operaio soddisfatto sia un lavoratore più produttivo (Spector 1985; Ostroff 1992). Questo punto di vista ha le sue radici scientifiche nella teoria dei rapporti umani (Human relations movement), che risale agli esperimenti di Hawthorne (Bonazzi 2008); in quest'ottica, «le relazioni umane potrebbero essere descritte come un tentativo di aumentare la produttività soddisfacendo le esigenze dei dipendenti» (Vroom 1964, p.181). Tuttavia, questa visione non è pienamente sostenuta da studi empirici: meta-analisi influenti hanno mostrato una correlazione media delle prestazioni del lavoro con la soddisfazione del lavoro, riportando valori di 0,14 (Petty et al. 1984), 0,14 (Vroom

1964) e 0,17 (Iaffaldano, Muchinsky 1985). Inoltre, questi studi non chiariscono la direzione della causalità della relazione considerata. Se da una parte è infatti possibile che individui soddisfatti lavorino di più e meglio, si può anche ipotizzare che dipendenti con prestazioni migliori siano più soddisfatti del loro lavoro a causa dei premi e dei riconoscimenti associati alle buone prestazioni (Jacobs, Solomon 1977).

Alcuni studiosi hanno suggerito che la correlazione tra prestazioni e soddisfazione del lavoro dovrebbe essere basata su una interpretazione più ampia delle prestazioni, includendo in esse anche comportamenti ben valutati nelle organizzazioni quali seguire le regole, non ‘piantare grane’, attendere regolarmente al lavoro (Organ 1977); in altre parole, la soddisfazione lavorativa può migliorare le prestazioni sia in termini qualitativi che quantitativi. In questo contesto, il concetto di prestazione rispecchia quello di comportamenti di cittadinanza organizzativa (Organizational Citizenship Behavior o OCB), un insieme di condotte che si riferisce all’impulso del lavoratore ad aiutare volontariamente i colleghi o l’organizzazione al di là di quanto formalmente richiesto dal lavoro (Schnake 1991)¹⁸. Alcuni studi hanno mostrato la relazione positiva tra il livello di soddisfazione del lavoro e l’OCB generale (Fahr et al. 1990; Becker, Billings 1993). Altri hanno cercato di approfondire l’analisi, considerando diversi tipi di OCB. Organ e Konovsky (1989) hanno classificato due tipi di OCB, distinguendo tra l’aiutare gli altri individui (altruismo) e il fare ciò che è necessario senza dover essere strettamente controllati (conformità); questi due aspetti hanno mostrato entrambi una correlazione media con la soddisfazione del lavoro di rispettivamente 0,24 e 0,22 (Organ, Ryan 1995). Un altro aspetto specifico del concetto è stato proposto da McNeely e Meglino (1994), che hanno distinto fra OCB che producono benefici agli individui e quelli che producono benefici all’organizzazione; entrambe le forme di OCB hanno mostrato una analoga correlazione con la soddisfazione del lavoro ($r = 0,26$ per condotte che producono benefici individuali e $r = 0,25$ per quelle che producono benefici all’organizzazione).

Alcuni autori hanno anche sostenuto che l’insoddisfazione del lavoro può portare a comportamenti controproducenti. Questa gamma di comportamenti comprende azioni mirate, in maniera più o meno esplicita, a danneggiare l’organizzazione, come ad esempio aggressioni contro superiori o colleghi, sabotaggio, furti, disimpegno rispetto ai compiti

¹⁸ Esempi di OCB sono l’essere puntuali, aiutare gli altri, dare consigli per migliorare lo stato delle cose, non sprecare tempo durante la prestazione lavorativa.

assegnati, comportamenti di disturbo. Chen e Spector (1992) hanno rilevato che la soddisfazione del lavoro è correlata in modo significativo con furti, aggressioni e ostilità fra i lavoratori. Anche Keenan e Newton (1984) hanno trovato una relazione tra soddisfazione del lavoro e sentimenti di ostilità.

2.3 *Esiti sociali*

Il rapporto tra soddisfazione del lavoro e risultati sociali non è stato nel passato oggetto di ricerche approfondite. La limitata attività di ricerca su questo tema può probabilmente avere origine dal fatto che, già da Aristotele, la felicità è sempre stata considerata l'obiettivo finale e il bene ultimo; in altre parole, la felicità, in tutti i suoi aspetti e dimensioni, è qualcosa da perseguire per il proprio interesse, non per altri scopi (Nussbaum 2000). In questa luce, dal momento che il raggiungimento della felicità sarebbe qualcosa auspicabile in sé, non ci sarebbe motivo di prendere in considerazione i suoi esiti a livello sociale. Di fatto, gli studiosi hanno sottovalutato quest'aspetto sino a tempi relativamente recenti (Veenhoven, 1988).

Seppur sottovalutato come tema, è riconosciuto che la soddisfazione lavorativa è strettamente legata alla qualità generale della vita in una società (Gross, Etzioni 1985). Tale assunto ha ricevuto supporto empirico da un'influente meta-analisi, che ha mostrato le prime evidenze robuste dell'effetto della felicità su pratiche collettivamente desiderabili (Lyubomirsky et al. 2005). Alcune di queste sono esplicitamente classificate come comportamenti pro-sociali, come gli atti altruistici (Krueger et al. 2001), il tempo impiegato ad aiutare (Lucas, 2001), la tendenza ad agire in modo cooperativo (Rigby, Slee 1993).

Inoltre, la (bassa) felicità può avere un impatto sul costo della protezione sociale. Infatti, la circostanza per la quale è più probabile che un lavoratore insoddisfatto soffra di salute rispetto a uno soddisfatto (cfr. cap.2, par. 2.1; Gil et al. 2004; Mroczek Spiro, 2005) aumenterà le prestazioni richieste al *welfare state*. Pertanto, bassi livelli medi di soddisfazione lavorativa si traducono in uno spreco di risorse collettive. Tale spreco si manifesta anche in un utilizzo sub-ottimale delle risorse individuali. Infatti, un lavoratore insoddisfatto ha meno probabilità di utilizzare pienamente le sue competenze nell'esecuzione dei doveri (Fredrickson 2001); ciò porta ad abbassare le prestazioni economiche e ad una ridotta allocazione delle risorse a livello societario.

3. Gli antecedenti della soddisfazione lavorativa: il ruolo della salienza

L'analisi degli esiti della soddisfazione lavorativa è stata oggetto d'indagine privilegiato degli studi organizzativi; discipline come la psicologia delle organizzazioni e gli *human resources management studies* hanno lungamente considerato questo tema, per via delle sue ricadute immediate sul funzionamento di imprese e unità produttive.

In sociologia, gli studi si sono concentrati maggiormente sull'analisi delle determinanti della soddisfazione lavorativa. In questo tema d'analisi l'attenzione è posta sui sistemi di valori e strutture di salienza associate alle caratteristiche individuali del lavoratore. In altre parole, il fuoco dell'indagine non è sulla relazione tra attributi personali – genere, età, istruzione – *in quanto tali* e soddisfazione lavorativa, bensì sulle preferenze che caratterizzano questi attributi. Anche in questo filone d'analisi le prospettive *micro* e *macro* si intersecano: la definizione dei valori associati a caratteristiche personali non è *innata* ma inerentemente *sociale* – le aspettative connesse al ruolo di donna, o a quello di anziano, o a quello di laureato sono infatti definite da regole e norme che caratterizzano la struttura sociale.

Questo lavoro si propone dunque di fare luce su come i valori – variabile, lo ripetiamo, difficilmente misurabile, e che per questo motivo rappresenta la principale incognita di cui tenere conto nello studio della soddisfazione lavorativa – indirizzino il processo di valutazione della situazione lavorativa.

3.1. Cultura e valori: le componenti macro della struttura di salienza

Alcuni aspetti del contesto sociale all'interno del quale si svolge la valutazione del lavoro possono influenzare la salienza attribuita alle caratteristiche intrinseche ed estrinseche del lavoro – e quindi i valori lavorativi (Clark 1998). Ad esempio, la letteratura ha sottolineato una differenza tra Paesi più o meno economicamente avanzati. Nei Paesi ricchi la soddisfazione dei bisogni fondamentali è generalmente disponibile per gran parte della popolazione, e i lavoratori si possono concentrare sulla realizzazione di altri bisogni connessi al miglioramento dell'auto-espressività e dell'*empowerment* individuale. In questi contesti, i lavoratori saranno più sensibili alla presenza di

caratteristiche del lavoro intrinsecamente soddisfacenti. Di converso, nei Paesi meno sviluppati parte della popolazione potrebbe essere impossibilitata a soddisfare i bisogni base. La soddisfazione dei bisogni estrinseci diventa quindi *conditio sine qua non* della soddisfazione dei bisogni intrinseci (Veenhoven, Ehrhardt 1995; Inglehart 1997)¹⁹.

La diversità di valori lavorativi è stata interpretata anche in chiave culturale. Si è sostenuto che i lavoratori nei Paesi individualisti assegnano maggior valore alle caratteristiche intrinseche del lavoro rispetto ai lavoratori nei Paesi collettivisti. Questo si spiega col fatto che la cultura individualistica si ispira maggiormente ai valori dell'auto-realizzazione e della crescita individuale. Tali valori trovano realizzazione nelle caratteristiche intrinseche del lavoro: per questa ragione, i lavoratori dei Paesi individualisti traggono soddisfazione dalla loro presenza.

Al contrario, nei Paesi collettivisti sono centrali valori come la sicurezza economica e l'affiliazione sociale; questo porta ad un'accresciuta enfasi sulle caratteristiche estrinseche del lavoro come componenti cruciali della soddisfazione lavorativa (Hofstede, Hofstede 1991).

Un'altra dimensione della cultura presa in considerazione per spiegare la soddisfazione lavorativa è la distanza dal potere (Cultural power distance) (Hofstede 2011). I Paesi dove la distanza dal potere è ridotta sono caratterizzati da uno stile partecipativo del management e da una maggiore aspirazione all'autonomia tra i dipendenti; in questi contesti, i lavoratori reagiscono positivamente alla presenza di alcune caratteristiche intrinseche del lavoro (come ad esempio il frequente riconoscimento del proprio lavoro e il feedback dai superiori) che vengono invece vissute come indesiderabili e insoddisfacenti dai lavoratori nei Paesi con grande distanza dal potere (Earley, Stubblebine 1989).

Uno studio comparativo fra diversi Paesi ha confermato come sia i fattori socio-economici che quelli culturali incidano sull'importanza assegnata alla componente intrinseca del lavoro; ciò non è vero invece per l'associazione tra caratteristiche estrinseche e soddisfazione lavorativa, che assume valori analoghi in tutti i Paesi considerati (Huang, van der Vliert 2003). Quindi il contesto *macro* influenza i valori individuali in termini di orientamenti socio-culturali *diffusi*, introiettati dagli attori sociali. Ma gli effetti *macro* hanno un effetto sulle strutture di valori anche in maniera più

¹⁹ Questo approccio ricorda la teoria della gerarchia dei bisogni di Maslow (cfr. cap. 1 par. 1)

specifica, ovvero definendo aspettative e salienza associate a determinate caratteristiche individuali. I paragrafi che seguono si concentrano su quest'aspetto.

3.2 Individui e valori: le componenti micro della struttura di salienza

La caratteristica individuale che maggiormente è stata presa in considerazione in termini di valori ad essa associata è sicuramente il genere del lavoratore. Data la sua crucialità, questa caratteristica viene trattata in un capitolo separato di questo lavoro (cfr. cap. 4). Di seguito, si considerano le altre caratteristiche individuali che hanno suscitato maggior interesse nello studio della soddisfazione lavorativa, in quanto fonti di diversi orientamenti valoriali.

3.2.1 Età

L'età del lavoratore è una delle caratteristiche demografiche maggiormente associata alla soddisfazione lavorativa. Alcuni studi evidenziano una relazione lineare tra età e soddisfazione lavorativa: i lavoratori anziani sono significativamente più soddisfatti di quelli più giovani, al netto di altre caratteristiche demografiche e ambientali (Doering et al. 1983; Birdi et al. 1995; Pugliesi 1995). Da altre ricerche invece emerge che questa relazione assume una forma di U (Clark et al. 1996; Clark, Oswald 1996; Sloane, Ward 2001; van Praag 2003; Blanchflower, Oswald 2004; Ghinetti 2007). Quest'ultima tendenza era già stata riscontrata in ricerche precedenti: «in generale, il morale è alto tra i lavoratori giovani. Tende a diminuire durante i primi anni di lavoro, e raggiunge il punto più basso quando i lavoratori si trovano a metà del loro percorso lavorativo, fra la fine dei vent'anni e l'inizio dei trenta. Dopo questo periodo, l'atteggiamento nei confronti del lavoro migliora costantemente con l'età» (Herzberg et al. 1957, pp. 5-6). La forma di questa relazione viene spiegata col fatto che gli individui all'esordio nel mercato del lavoro sono mossi dall'*entusiasmo della novità*, e non hanno esperienze pregresse che possano fungere da metro di paragone della loro situazione attuale (cfr. cap. 1, par. 4.2). In seguito, l'aumento delle pressioni e degli impegni sia lavorativi che extra-lavorativi (è verosimile che dopo un certo periodo nel mercato del lavoro gli individui decidano di formare famiglia) portano ad una riduzione della soddisfazione del lavoro durante gli anni successivi. Infine, nelle fasi più avanzate della carriera, un lavoratore si trova ad occupare

ruoli più gratificanti sia estrinsecamente che intrinsecamente, e questa circostanza migliora la sua soddisfazione lavorativa.

Alcuni studiosi, a questo proposito, hanno sostenuto che la relazione tra l'età e la soddisfazione del lavoro sarebbe asimmetrica, e assumerebbe quindi una forma di J: in questo caso, i lavoratori più anziani sarebbero più soddisfatti anche di quelli in ingresso nel mercato del lavoro, a loro volta però più soddisfatti dei lavoratori nel pieno della carriera (Warr 2007). Questi andamenti sono stati verificati da alcuni studi e la scarsa soddisfazione dei giovani lavoratori è un'evidenza ormai generalmente accettata (Doering et al. 1983). Allo stesso tempo, numerosi studi hanno riconosciuto che i lavoratori più anziani sono più soddisfatti, e sono state avanzate diverse ipotesi per spiegare un simile trend (Clark et al. 1996).

In un primo momento il gap d'età di soddisfazione è stato spiegato riferendosi alla diversa disponibilità di caratteristiche desiderabili del lavoro: i lavoratori più anziani – per via della loro maggiore esperienza e qualificazione – ricoprirebbero più spesso posizioni di lavoro qualificate, e questo ne aumenterebbe la soddisfazione lavorativa (Janson, Martin 1982; Morrow, McElroy 1987). Tuttavia, il gradiente positivo dell'età permane anche dopo aver controllato statisticamente per eventuali differenze nelle caratteristiche fondamentali del lavoro (Kalleberg, Loscocco 1983; Pugliesi 1995; Sloane, Williams 2000): ciò suggerisce che la migliore qualità del lavoro oggettivamente raggiunta non può da sola giustificare la maggiore soddisfazione lavorativa dei lavoratori più anziani.

Dunque, si è fatto riferimento ad altre ipotesi interpretative per spiegare la differenza di soddisfazione lavorativa per età. Essa, si è detto, potrebbe avere origine dalle diverse aspettative legate all'età. Infatti, i lavoratori più giovani, a causa della loro inesperienza, potrebbero riporre aspettative più alte sulla loro situazione lavorativa; col passare del tempo e maggiore esperienza, il livello delle aspettative diminuirebbe e diventerebbe più realistico. In questo caso la riduzione della differenza percepita tra le condizioni di lavoro e quelle effettive migliorerebbe la soddisfazione.

Alternativamente, l'età del lavoratore potrebbe veicolare diverse strutture di salienza; questa divergenza in *ciò che si cerca* nel lavoro potrebbe risultare in un diverso grado di apprezzamento di situazioni oggettivamente simili. Per esempio, alcuni studi hanno mostrato che i lavoratori più anziani valutano salari e prospettive di carriera come

caratteristiche meno importanti rispetto a quanto fatto dai lavoratori più giovani (Wright, Hamilton 1978; Kalleberg, Loscocco 1983). Quindi, lavori *poveri* da questo punto di vista non intaccherebbero più di tanto la soddisfazione dei lavoratori più maturi. Warr (1997) conferma questa ipotesi, aggiungendo che i lavoratori più in avanti con l'età darebbero meno importanza - rispetto ai giovani - anche al grado di varietà previsto nello svolgimento dell'attività lavorativa, mentre valuterebbero come caratteristiche importanti la sicurezza del lavoro, sia da un punto di vista fisico che contrattuale. Altri studi rilevano come - diversamente dai giovani - anche l'opportunità di acquisire nuove competenze non sia giudicata come importante dai lavoratori più maturi (Warr, Birdi 1998; Maurer et al. 2003). Quindi, l'accento sulle differenti strutture di salienza definite per età potrebbe spiegare il vantaggio di soddisfazione dei lavoratori anziani.

Quest'evidenza potrebbe però derivare anche da un effetto coorte. E' possibile infatti che questo vantaggio di soddisfazione derivi da un effetto composizione, e sia da interpretare come caratteristica strutturale delle coorti più anziane piuttosto che come effetto di cambiamenti individuali (nella salienza o nei valori lavorativi) intervenuti durante il corso della vita (Clark et al. 1996; Warr 2007). Infatti, le coorti di lavoratori più giovani sono generalmente più istruite rispetto a quelle più anziane e, di conseguenza, hanno aspettative più alte sui loro esiti occupazionali. Quando tali aspettative non si realizzano, per via dello iato esistente tra qualificazione dell'offerta e della domanda di lavoro, è probabile che essi manifestino insoddisfazione. Inoltre, in una società sempre più connessa e informata, gli individui appartenenti alla generazione Y, detti anche Millennials (si tratta dei nati nei primi anni '80) hanno grande facilità d'accesso a informazioni comparative sui posti di lavoro dei loro coetanei e più in generale sulle opportunità fornite dai mercati del lavoro locali e non. Questo allarga sensibilmente il loro potenziale campo di riferimento e li rende più critici nel giudicare la propria posizione (Kalleberg 2011) (cfr. cap.1 par.4). La natura statica degli studi che indagano il rapporto tra la soddisfazione del lavoro e l'età non consente di verificare questa ipotesi, per la quale sarebbe necessario l'utilizzo di dati longitudinali (Glenn, Weaver 1985).

3.2.2 Istruzione

Anche l'associazione tra istruzione e soddisfazione del lavoro ha sollevato un grande interesse fra gli studiosi. Diversi studi hanno dimostrato che livelli elevati di istruzione

hanno una relazione negativa con la soddisfazione del lavoro: i lavoratori più istruiti sarebbero meno soddisfatti rispetto a quelli meno istruiti (Clark, Oswald 1996; Clark 1997). Questo risultato è di primo acchito sorprendente, poiché, come evidenziato dalla teoria del capitale umano, un maggiore livello di istruzione individuale dovrebbe risultare in un miglior piazzamento sul mercato del lavoro. Gli studiosi hanno spiegato questa evidenza riferendosi proprio alla mancata realizzazione di queste aspettative: se un individuo istruito non ottiene dalle proprie credenziali educative un adeguato ritorno sul mercato del lavoro (in termini di un'occupazione di qualità o comunque desiderabile), e dunque non trova un lavoro congruente con il proprio titolo di studi, verosimilmente egli sarà insoddisfatto del proprio lavoro. Questa circostanza è tanto più probabile in presenza di una partecipazione massiccia nel sistema educativo e di inflazione accademica (Collins 1979).

Tale situazione si collega quindi al fenomeno, sempre più diffuso nei mercati del lavoro contemporanei, della sovra-istruzione (*overeducation*) della forza lavoro (de Grip, Mertens 2003); con questo concetto ci si riferisce a quando un lavoratore è occupato in una posizione per la quale il titolo di studio posseduto è superfluo. Evidentemente, questa percepita inutilità del proprio livello di qualificazione, si traduce in scarsa soddisfazione. A questo proposito, Bender e Heywood (2006) hanno mostrato che quanto più i lavori sono specifici per il grado d'istruzione del lavoratore, tanto più i lavoratori sono soddisfatti. Questo risultato è in linea con quanto trovato da Tsang e Levin (1985), che nel loro studio confermano la relazione negativa tra istruzione e soddisfazione del lavoro. Altri studi confermano questa relazione negativa, al netto di diverse variabili di controllo (Klein, Maher 1966; Warr 1992). L'effetto negativo dell'istruzione superiore sulla soddisfazione sembra essere più marcato per le donne che per gli uomini (Miller 1980). Allen e van der Velden (2001) hanno mostrato però che il livello di soddisfazione del lavoro viene danneggiato non dal trovarsi occupato in regime di sovra-istruzione (circostanza che invece influisce negativamente sul salario del lavoratore), bensì dallo svolgere un lavoro che richieda capacità inferiori rispetto a quelle possedute dal lavoratore (situazione di sovra-qualificazione o *overskilling*).

Altri studi però non arrivano alle stesse conclusioni: Jones Johnson e Johnson (2000) e Vila e García-Mora (2005) evidenziano una relazione positiva tra le due variabili,

mentre Lambert e colleghi (2001) non trovano alcuna relazione statisticamente significativa.

4. Dimensioni della soddisfazione lavorativa

Il concetto di soddisfazione lavorativa è stato variamente concepito dalla letteratura come composto di diverse dimensioni. Gran parte della ricerca su questo tema si rifà alla teoria dei due fattori di Herzberg e colleghi (1959) (cfr. cap. 1 par. 1), e distingue tra dimensione intrinseca ed estrinseca del lavoro. Come già evidenziato, questo lavoro è stato fortemente criticato; nello specifico, il modello considera soddisfazione e insoddisfazione lavorativa come due concetti separati, ciascuno dei quali in relazione con la presenza\assenza di fattori motivanti (la soddisfazione lavorativa) e igienici (l'insoddisfazione lavorativa).

Il tentativo più autorevole di scomporre il concetto di soddisfazione lavorativa in sotto-dimensioni è stato fatto da Weiss et al. (1967). Con lo sviluppo del Manuale per il Minnesota Satisfaction Questionnaire, Weiss e colleghi per primi si riferiscono esplicitamente alla soddisfazione lavorativa come composta da una componente intrinseca e una estrinseca. Le due dimensioni sono calcolabili dalla forma breve del questionario, nella quale il rispondente indica la propria soddisfazione relativa a venti diversi aspetti del lavoro²⁰. Ognuno dei venti aspetti viene ricondotto dagli autori a una delle due dimensioni²¹, secondo il seguente schema:

²⁰ L'esatta formulazione nel questionario è "così percepisco alcuni aspetti del mio attuale lavoro", e le categorie di risposta previste vanno da 0 (molto insoddisfatto) a 5 (molto soddisfatto).

²¹ Gli autori distinguono in realtà si riferiscono tra tre scale: intrinseca, estrinseca e generale.

Tabella 1. Aspetti di soddisfazione intrinseca ed estrinseca nel Minnesota Satisfaction Questionnaire

Soddisfazione lavorativa intrinseca	Soddisfazione lavorativa estrinseca
1) Riuscire a essere occupato tutto il tempo	5) Il modo in cui il mio capo gestisce i propri lavoratori
2) La possibilità di svolgere i compiti lavorativi da solo	6) La competenza del mio capo nel prendere decisioni
3) La possibilità di fare cose diverse di tanto in tanto	12) Il modo in cui le politiche aziendali sono messe in pratica
4) La possibilità di essere “qualcuno” nella comunità	13) La mia paga e l’ammontare di lavoro che svolgo
7) Riuscire a fare cose che non vadano contro la mia coscienza	14) Le possibilità di avanzamento nel mio lavoro
8) Il modo in cui il mio lavoro mi fornisce un impiego stabile	19) Gli elogi che traggo nel fare un buon lavoro
9) La possibilità di fare cose per altre persone	20) Il senso di <i>accomplishment</i> che traggo dal mio lavoro
10) La possibilità di dire alla gente cosa fare	
11) La possibilità di fare qualcosa che preveda l’utilizzo delle mie abilità	
15) La libertà di utilizzare il mio giudizio	
16) La possibilità di utilizzare i miei metodi nello svolgere il lavoro	

Fonte: Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al. 1967)

E’ interessante notare come gli elementi 17 (le condizioni di lavoro) e 18 (il modo in cui i miei colleghi vanno d’accordo fra loro) non sono classificati in termini di dimensione intrinseca\estrinseca, ma sono compresi solo nella scala di soddisfazione generale.

La forma lunga del questionario invece misura venti aspetti del lavoro²², con una batteria di cinque elementi per ciascuno. In tabella 2 è riportato, per ogni aspetto del lavoro, l’elemento che più correla con la corrispondente scala di misurazione:

²² Nella terminologia degli autori, ogni aspetto del lavoro è misurato da una «scala della forma lunga del Minnesota Satisfaction Questionnaire» (Weiss et al. 1967, p.1)

Tabella 2. Elementi del lavoro e aspetti a cui si riferiscono nel Minnesota Satisfaction Questionnaire

Elemento del lavoro	Aspetto del lavoro
67) La possibilità di fare qualcosa che preveda l'utilizzo delle mie abilità	Utilizzo delle abilità
99) Il senso di <i>accomplishment</i> che traggo dal mio lavoro	Raggiungimento
100) Riuscire a essere occupato tutto il tempo	Attività
74) Le possibilità di avanzamento nel mio lavoro	Avanzamento
66) La possibilità di dire alla gente cosa fare	Autorità
69) Il modo in cui le politiche aziendali sono messe in pratica	Pratiche e politiche aziendali
72) La mia paga e l'ammontare di lavoro che svolgo	Compenso
96) Il modo in cui i miei colleghi vanno d'accordo fra loro	Colleghi
82) La possibilità di utilizzare i miei metodi nello svolgere il lavoro	Creatività
24) La possibilità di svolgere i compiti lavorativi da solo	Indipendenza
43) Riuscire a fare cose che non vadano contro la mia coscienza	Valori morali
98) Gli elogi che traggo nel fare un buon lavoro	Riconoscimento
77) La libertà di utilizzare il mio giudizio	Responsabilità
51) Il modo in cui il mio lavoro mi fornisce un impiego stabile	Sicurezza
61) La possibilità di fare cose per altre persone	Servizio sociale
28) La possibilità di essere "qualcuno" nella comunità	Status sociale
30) Il modo in cui il mio capo gestisce i propri lavoratori	Supervisione – relazioni umane
35) La competenza del mio capo nel prendere decisioni	Supervisione – tecnica
25) La possibilità di fare cose diverse di tanto in tanto	Varietà
93) Le condizioni di lavoro	Condizioni di lavoro

Fonte: Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al. 1967)

Analizzando congiuntamente versione breve e lunga del questionario, è quindi possibile ricostruire quali aspetti rimandano alla dimensione intrinseca o estrinseca di soddisfazione (tabella 3)

Tabella 3. Aspetti del lavoro e dimensioni della soddisfazione a cui si riferiscono

Soddisfazione lavorativa intrinseca	Soddisfazione lavorativa estrinseca
Utilizzo delle abilità	Raggiungimento
Attività	Avanzamento
Autorità	Pratiche e politiche aziendali
Creatività	Compenso
Indipendenza	Riconoscimento
Valori morali	Supervisione – relazioni umane
Responsabilità	Supervisione – tecnica
Sicurezza	
Servizio sociale	
Status sociale	
Varietà	

Fonte: Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al. 1967)

Seppur ispirato dal lavoro di Herzberg e colleghi, lo studio di Weiss e altri se ne discosta per la natura intrinseca\extrinseca associata ad alcuni fattori. Ad esempio, nel Minnesota Satisfaction Questionnaire la soddisfazione della sicurezza del lavoro viene classificata come componente intrinseca di soddisfazione, mentre nella teoria dei due fattori essa è vista come fattore igienico (quindi, in termini di soddisfazione lavorativa, relativo alla dimensione estrinseca).

Inoltre, aldilà del dibattito su questo singolo aspetto della soddisfazione, sembra sfuggire la logica di classificazione delle caratteristiche in intrinseche o estrinseche. A uno sguardo d'insieme, sembrerebbe che le caratteristiche intrinseche si riferiscano ad aspetti propri dell'attività lavorativa in sé, che conducono a un tipo di soddisfazione *auto-diretta*; essa originerebbe da un processo valutativo atomizzato, di cui unici *attori* sono il lavoratore e il lavoro. Di converso, le caratteristiche estrinseche rimanderebbero a un tipo di soddisfazione *etero-diretta*²³, poiché deriva da aspetti che implicano l'intervento di un terzo attore (si pensi alla soddisfazione delle caratteristiche del sistema retributivo, strutturata dall'esterno e dunque associata a un qualche intervento *terzo*). Se questa è la chiave interpretativa, non si comprende perché una caratteristica come il raggiungimento (che presume un confronto con il *self* e con le proprie abilità percepite) venga inclusa fra le estrinseche, e allo stesso modo perché lo status sociale (definito in relazione alla

²³ Tale distinzione richiama parzialmente quella di Riesman e colleghi nel loro *La folla solitaria* (1950). Il noto sociologo americano parla infatti di personalità auto-dirette (autonome, slegate dal confronto con gli altri o con l'esterno) e personalità etero-dirette (fortemente dipendenti dal giudizio altrui e dotate di scarsa autoconsapevolezza).

posizione degli altri membri del gruppo sociale d'appartenenza) venga incluso fra le caratteristiche intrinseche.

In parte, questa difficoltà nel definire con certezza quali aspetti del lavoro si riferiscono a ciascuna dimensione è anche dovuta alla forte soggettività del concetto di soddisfazione lavorativa. Trattandosi di un'attitudine personale, strettamente collegata al sistema di valori e bisogni dell'individuo, è possibile che due lavoratori interpretino un aspetto del lavoro come *rinforzo* di una dimensione diversa della soddisfazione (Lindenberg 2001). Ad esempio, la promozione è un fattore legato al sistema di ricompense (l'avanzamento è associato a una remunerazione più elevata) e appartiene quindi ai fattori estrinseci (Mottaz 1985; Spector 1996); ma allo stesso tempo la promozione è legata alla crescita o al potenziamento individuale (*self-empowerment*), che sono fattori di soddisfazione intrinseca (Herzberg et al. 1959; Vroom 1964).

Aldilà del piazzamento dei singoli fattori del lavoro come aspetti relativi a una o all'altra dimensione di soddisfazione, la relazione tra componenti intrinseche ed estrinseche può essere interpretata in termini di dicotomia tra la situazione del lavoro e la situazione del mercato relativa alla posizione di classe (Lockwood 1958). La situazione del lavoro è l'insieme delle relazioni sociali in cui le persone sono coinvolte nel lavoro, in seguito alla loro posizione nella divisione del lavoro e riguarda le abilità utilizzate, il grado di discrezione nel fare i compiti di lavoro, la natura dei gruppi di lavoro e i rapporti con la dirigenza. I fattori che definiscono la situazione del mercato sono invece la fonte e la dimensione del reddito, le opportunità per la mobilità occupazionale verso l'alto e il grado di sicurezza del lavoro (Gallie 1996).

La letteratura ha proposto anche tentativi più raffinati di classificare le dimensioni di soddisfazione lavorativa. Ad esempio, Katz e Van Maanen (1977) identificano tre distinti gruppi di ricompense del lavoro, che essi chiamano i *luoghi di soddisfazione lavorativa*. Il primo gruppo si riferisce alle ricompense intrinseche direttamente associate al lavoro in sé, e include l'avere un lavoro interessante e impegnativo, autodisciplina e responsabilità, varietà, creatività, opportunità di utilizzare le proprie abilità e capacità e di ricevere feedback sul proprio operato. Il secondo gruppo, la dimensione sociale, si riferisce a fattori relativi alla qualità delle relazioni interpersonali; alcuni di questi fattori sono rappresentati da colleghi e superiori amichevoli, collaborativi e di supporto. Il terzo gruppo è la dimensione organizzativa e si riferisce a ricompense tangibili, visibili ad altri,

come la retribuzione, le promozioni, i *fringe benefits*, la sicurezza. Gli autori hanno scoperto che ogni tipo di ricompensa è legato in una certa misura alla soddisfazione lavorativa, e ognuno di essi deve essere considerato come componente della soddisfazione complessiva del lavoro.

Il tentativo di Katz e Van Maanen, seppur pionieristico e provvisorio, ha il merito di raffinare la classificazione delle dimensioni di soddisfazione lavorativa. Infatti, specialmente alla luce della nebulosità della dicotomia soddisfazione intrinseca\estrinseca, questo slancio permette di indagare con più precisione le dimensioni di soddisfazione e di ricostruire il rapporto tra *rinforzi* sul lavoro e loro percezione da parte dei lavoratori.

In tal senso, particolarmente centrale è la considerazione dello *stress lavoro correlato* (Cox, Griffiths 2010). Le nuove traiettorie di organizzazione del lavoro, sempre più incentrate su una prestazione che enfatizza rapidità di risposta agli stimoli esterni e *accountability*, si caratterizzano infatti per alti livelli di stress ingenerato (Fraser 1983). Questi fenomeni macro-strutturali di ridefinizione delle pratiche di lavoro invitano a una riflessione più approfondita sul concetto di soddisfazione lavorativa. Tale necessità è riconosciuta non solo a livello di studi sul tema, ma anche istituzionale e politico.

L'OECD nel suo Job quality framework misura la qualità del lavoro lungo tre direzioni: di queste, solo una si riferisce direttamente alla qualità del lavoro *per se*, ovvero la dimensione della “qualità dell’ambiente lavorativo”. Essa, spiega l'OECD (2017, p.27), cattura gli aspetti non economici della qualità del lavoro e misura l’incidenza dello stress²⁴. Per misurarlo, l’indicatore concettualmente superiore è la quota di lavoratori che sperimentano stress sul posto di lavoro. Dal momento che tale indicatore non è disponibile in tutti i dataset nazionali, l’altra misura utilizzata è l’incidenza di “orari molto lunghi di lavoro”. Il fattore orario del lavoro quindi viene utilizzato dunque come indicatore di stress, e ne sostituisce la misura quando indisponibile. Si è dunque condotta un’analisi sui dati che tenesse conto della crucialità di questa dimensione della qualità del lavoro, e si è tentato di isolare la corrispondente dimensione di soddisfazione lavorativa che facesse

²⁴ La resa del concetto merita una riflessione. Il testo originale parla di *strain*, facendo riferimento al modello domande-risorse (Job demands-resources model) (Bakker, Demerouti 2007). Se dunque il significato del termine potrebbe rimandare all’idea di sforzo fisico, il riferimento teorico a un modello di stress occupazionale suggerisce che vada inteso come stress psicologico (per una discussione: OECD 2014, capitolo 3).

riferimento alla componente oraria del lavoro in quanto direttamente collegate alla componente stressogena del lavoro (per una discussione, OECD 2015, p.219).

5. Gli obiettivi e i contributi della ricerca: un'analisi teorica ed empirica della soddisfazione lavorativa

Gli studi passati in rassegna nei precedenti paragrafi evidenziano come il concetto di soddisfazione lavorativa sia un tema estremamente rilevante nel dibattito scientifico, e abbia suscitato interesse in molti campi di ricerca, dalla sociologia alla psicologia, dall'economia agli studi organizzativi. Tuttavia, nonostante l'abbondante letteratura sul tema, il concetto di soddisfazione lavorativa rappresenta ancora per certi aspetti un *oggetto misterioso*, sia dal punto di vista teorico che da quello empirico.

Per quanto riguarda il dibattito teorico sulla soddisfazione lavorativa, esso si riferisce in particolar modo alla sua metodologia di misurazione e alla sua concettualizzazione in dimensioni costitutive. Se infatti è unanime l'accordo circa la multidimensionalità del concetto di soddisfazione lavorativa, dalla letteratura discussa nei capitoli 1 e 2 emerge come non si sia raggiunto un accordo relativo ai suoi diversi aspetti. Diversi studi hanno infatti considerato diverse dimensioni della soddisfazione lavorativa, peccando o di eccessiva generalità e astrazione (come nel caso del Minnesota Satisfaction Questionnaire di Weiss e colleghi, 1967) o di inconsistenza logica (come nel caso della teoria dei due fattori di Herzberg) (cfr. cap. 2, par. 4). Inoltre, risultano poco chiare le teorie sottostanti che hanno guidato le diverse classificazioni, così come le tecniche applicate per arrivare ad esse.

Dal punto di vista empirico la soddisfazione lavorativa è stata ampiamente studiata, ma raramente si è tentata l'integrazione dei due maggiori filoni analitici sul tema. Da una parte infatti l'attenzione è stata posta su come i rinforzi del lavoro possono influenzare la soddisfazione percepita; dall'altra, ci si è concentrati sull'associazione tra caratteristiche individuali e soddisfazione *tipica* (principalmente) per genere, livello d'istruzione o età. La considerazione congiunta di entrambi i set di fattori è stata spesso marginale e i suoi risultati insoddisfacenti dal punto di vista della generalizzazione (analisi condotte su piccoli campioni e riferite a ben precise aziende o unità produttive).

Il presente lavoro si propone dunque di colmare queste lacune e di fornire delle risposte agli interrogativi ancora aperti. Per quanto riguarda l'aspetto teorico, sfruttando i modelli a equazioni strutturali si propone un modello di misurazione della soddisfazione lavorativa che tenga conto dell'intera struttura di relazioni tra le diverse dimensioni di soddisfazione. Quindi non ci si limita a definire le caratteristiche del lavoro come relative a qualche dimensione di soddisfazione, ma si analizza anche in che modo le dimensioni covarino tra di loro. Una tale rappresentazione si pone l'obiettivo di fornire una struttura attendibile delle dimensioni di soddisfazione lavorativa e di comprendere le relazioni fra di esse.

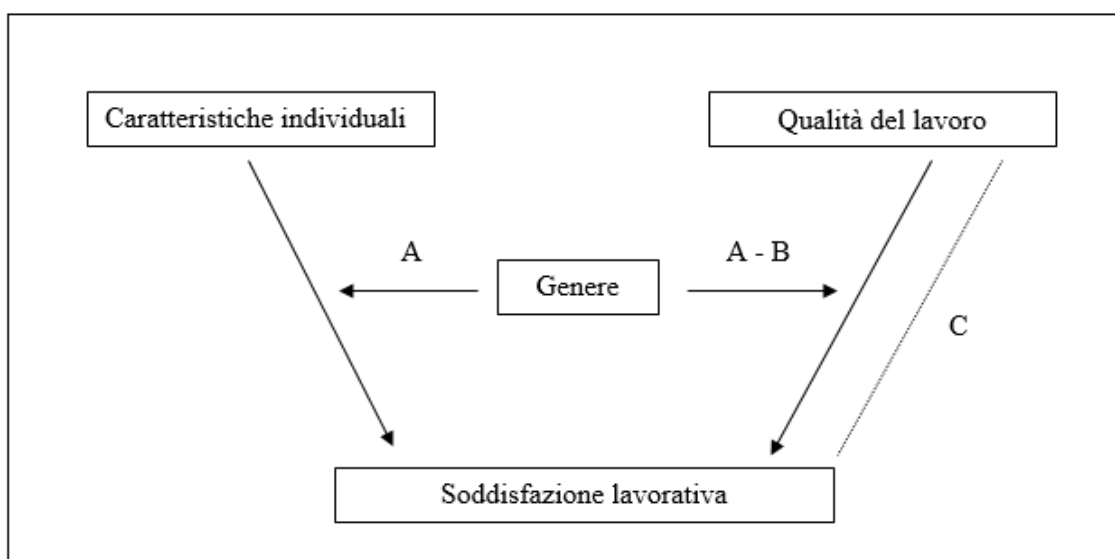
Relativamente all'aspetto empirico, si studia l'associazione tra una vasta gamma di caratteristiche (sia individuali che del lavoro) e la soddisfazione lavorativa. In tal senso, si stima un modello causale (sfruttando nuovamente le potenzialità dei modelli a equazioni strutturali) che tiene conto non degli effetti delle singole variabili sulle dimensioni di soddisfazione, ma della struttura totale di varianza-covarianza di variabili d'interesse e dimensioni di soddisfazione. Particolare attenzione viene poi dedicata, lungo tutta l'analisi, al discorso di genere: sia il modello di misurazione che quello causale vengono stimati separatamente per uomini e donne, in modo tale da rendere conto delle differenze di valori e aspettative che caratterizzano lavoratori e lavoratrici. Nonostante l'importanza di questa distinzione, non sono molti gli studi che ne hanno tenuto conto.

Proseguendo su questa linea, si approfondisce poi l'analisi della soddisfazione lavorativa di genere con riferimento al tema dell'equilibrio casa-famiglia, e di come i significati dell'esperienza lavorativa interagiscano con le necessità di cura della famiglia in maniera diversa per uomini e donne. Ulteriore motivo d'interesse di queste analisi è che esse si riferiscono al contesto italiano, nel quale le disuguaglianze di genere sul mercato del lavoro sono a tutt'oggi radicate e pervasive; per quanto se ne sappia, questo lavoro è il primo che considera sistematicamente come il genere moderi la soddisfazione lavorativa in Italia.

Il presente lavoro inoltre estende la letteratura esistente in un'altra direzione: esso studia il rapporto tra soddisfazione lavorativa e qualità del lavoro, inserendosi nell'alveo di un vivace dibattito sul tema (Jeffrey et al. 2014; Clark 2015). In altre parole, ci si interroga su come un indicatore soggettivo (soddisfazione lavorativa) possa riflettere la misura in cui un lavoro è oggettivamente *buono* o *cattivo* (qualità del lavoro). Il principale

apporto in questa direzione è dato dal fatto che si propone un approccio integrato di operativizzazione della qualità del lavoro, che combina contributi dalla psicologia, sociologia ed economia (Findlay et al. 2013). A tal riguardo, si realizza un'analisi comparata fra quattro Paesi europei (Germania, Spagna, Regno Unito, Svezia) caratterizzati da diversi sistemi di welfare e di regolazione del mercato del lavoro. Non si considera in questa fase l'Italia per problemi dovuti alla disponibilità di dati utili in tal senso.

Figura 1. Schema analitico per lo studio della soddisfazione lavorativa



La presente ricerca si concentra su tre questioni, schematizzate nella figura 1: A) l'effetto moderatore del genere del lavoratore sull'associazione fra altre caratteristiche individuali del lavoratore e qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa (legame (A) nello schema). Si analizza se e in che modo il genere del lavoratore incida da una parte sull'effetto delle altre caratteristiche individuali sulla soddisfazione lavorativa, e dall'altra sull'effetto della qualità del lavoro sulla soddisfazione lavorativa; B) l'effetto moderatore del genere del lavoratore sull'associazione fra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa (legame (B) nello schema); in questo caso, ci si concentra su se e come il genere del lavoratore incida sull'effetto della qualità del lavoro sulla soddisfazione lavorativa in differenti configurazioni familiari; l'obiettivo è lo studio di come i compiti di cura familiare vengano vissuti in termini di soddisfazione lavorativa da uomini e donne; C) relazione tra soddisfazione lavorativa e qualità del lavoro (legame

(C) nello schema); ci si propone di analizzare in che modo l'indicatore soggettivo di soddisfazione lavorativa renda la qualità oggettiva del lavoro in termini di *buoni* e *cattivi* lavori.

Capitolo 3.

L'Indagine Multiscopo e le dimensioni di soddisfazione lavorativa: un'indagine esplorativa

1. L'indagine statistica Multiscopo sulle Famiglie

Per controllare le ipotesi di ricerca che riguardano il caso italiano vengono utilizzati i dati dell'Indagine statistica Multiscopo sulle famiglie - Famiglia e soggetti sociali (da ora in poi, Multiscopo). Si tratta di un'indagine campionaria a livello di nucleo familiare condotta dall'Istat ogni cinque anni a partire dal 1998, e rappresenta la principale fonte statistica sulla struttura e sulle caratteristiche socio-demografiche delle famiglie in Italia. L'indagine, concentrandosi sulla famiglia come unità campionaria, registra informazioni su una serie di caratteristiche individuali relative ai singoli componenti delle famiglie.

Si è scelto di utilizzare la Multiscopo per una serie di caratteristiche che la rendono particolarmente adatta a questo lavoro. Primariamente, essa indaga con dettaglio il tema oggetto d'analisi. Il questionario infatti sottopone agli intervistati otto domande relative alla soddisfazione lavorativa, che proponiamo in tabella 4 insieme a un'etichetta che verrà utilizzata in tutto il presente lavoro - per motivi di comodità - per riferircisi.

Tabella 4. Domande di soddisfazione lavorativa nella Multiscopo

<i>Domanda Multiscopo</i>	<i>Aspetto della soddisfazione</i>
Quanto sei soddisfatto\a del tuo attuale lavoro?	Generale
Quanto sei soddisfatto\a dell'interesse del lavoro	Interesse
Quanto sei soddisfatto\a del guadagno?	Paga
Quanto sei soddisfatto\a della stabilità del posto?	Stabilità
Quanto sei soddisfatto\a del numero di ore lavorative	Numero ore
Quanto sei soddisfatto\a del tipo di orario (diurno, notturno, turni, ecc.);	Tipo orario
Quanto sei soddisfatto\a delle condizioni e ambiente di lavoro?	Ambiente
Quanto sei soddisfatto\a della distanza e tempi di percorrenza?	Distanza

Fonte: Istat Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009²⁵

²⁵ Se non diversamente specificato, tutte le elaborazioni e analisi di questo lavoro hanno la stessa fonte

I rispondenti possono esprimere il loro giudizio su una scala che va da 0 a 10, dove 0 rappresenta il voto più basso e 10 il più alto.

Inoltre, la Multiscopo registra estensivamente le informazioni socio-demografiche degli intervistati, consentendo l'analisi dell'associazione tra una serie di caratteristiche individuali e la loro soddisfazione lavorativa. Per le analisi di questo lavoro si è scelto di considerare unitamente le indagini del 2003 e del 2009, ottenendo un campione di partenza di circa 37mila famiglie (per un totale di circa 93mila individui).

2. Descrizione delle principali variabili utilizzate nelle analisi

Una descrizione dettagliata delle variabili utilizzate nell'analisi delle determinanti della soddisfazione lavorativa è riportata in Tabella 5. In accordo con la letteratura e l'evidenza empirica, si usano variabili relative a caratteristiche sia individuali che del lavoro. Nel primo gruppo, si considerano variabili demografiche, geografiche e relative al capitale umano, quali genere, età, territorio di residenza, istruzione, classe sociale d'origine, stato civile, presenza o meno di figli piccoli a casa; nel secondo gruppo sono incluse variabili relative al tipo di contratto (tempo indeterminato o determinato; tempo pieno o parziale) e al settore economico dell'occupazione.

Tabella 5. Definizione delle variabili utilizzate nelle analisi

Variabile	Descrizione
<i>Variabile indipendente</i>	
Qualità del lavoro	Scala di prestigio occupazionale, da -1,67 (prestigio minimo) a 2,50 (prestigio massimo)
<i>Variabili individuali</i>	
Uomo	0 = donna; 1 = uomo.
Età	0 = fino a 25 anni; 1 = da 26 a 35 anni; 2 = da 36 a 45 anni; 3 = da 46 a 55 anni; 4 = da 56 a 64 anni.
Sud ²⁶ :	0 = Nord; 1 = Sud.
Livello d'istruzione:	0 = Fino a istruzione secondaria inferiore (da 0 a 8 anni di istruzione); 1 = istruzione secondaria superiore (da 11 a 13 anni di istruzione); 2 = istruzione terziaria (16 anni di istruzione e più).
Classe sociale ²⁷ :	0 = borghesia; 1 = classe media impiegatizia; 2 = classe operaia urbana; 3 = classe operaia agricola.
Coniugato	0 = celibe\nubile; 1 = coniugato\ a.
Figli ²⁸	0 = nessun figlio piccolo; 1 = almeno un figlio piccolo.
<i>Variabili relative al lavoro</i>	
Tempo indeterminato	0 = contratto a tempo determinato; 1 = contratto a tempo indeterminato.
Part-time	0 = contratto full-time; 1 = contratto part-time.
Pubblico ²⁹	0 = lavoro nel settore privato; 1 = lavoro nel settore pubblico.

²⁶ La ripartizione Nord\Sud è stata effettuata accorpando le ripartizioni geografiche previste dall'Istat. Il Nord include le regioni del Nord-Ovest, Nord-Est, e Centro; il Sud include le regioni del Mezzogiorno, isole incluse.

²⁷ La classe sociale d'origine è definita utilizzando il criterio della dominanza (Erikson 1984). Inoltre, la classificazione della classe sociale d'origine prevede originariamente 6 classi (Cobalti, Schizzerotto 1994; Ballarino, Cobalti 2003). La variabile utilizzata manca invece della 'piccola borghesia urbana' e 'piccola borghesia agricola', dal momento che i lavoratori autonomi sono stati esclusi dalle analisi.

²⁸ Consideriamo come figli piccoli quelli in età 0-13 anni. Questa definizione piuttosto estensiva, che arriva a includere i preadolescenti, ha il vantaggio di supportare la precisione delle stime (per motivi legati alla numerosità campionaria). Come controllo di robustezza, gli stessi modelli sono stati stimati restringendo la definizione di figli piccoli alla fascia d'età 0-5 anni. I risultati, disponibili su richiesta all'autore, sono consistenti con quelli discussi in questo lavoro.

²⁹ Originariamente la Multiscopo prevedeva anche la categoria 'settore misto'. Nelle presente analisi questa categoria è stata eliminata per via della sua scarsa rilevanza numerica e interpretativa.

3. Trattamento dati mancanti

Prima dell'impostazione dell'analisi empirica e della stima dei modelli, è opportuno guardare alle caratteristiche principali del dataset ed eseguire alcune operazioni preliminari di trattamento dati. Dopo aver eliminato tutti i casi con osservazione mancante su almeno una delle variabili di soddisfazione lavorativa, si ispezionano i dati per capire se dati mancanti e dati osservati seguono gli stessi andamenti. E' in tal modo possibile comprendere se i valori mancanti presentino una qualche associazione con il genere del lavoratore (dati *missing at random, MAR*) o se siano indipendenti da esso (dati *missing completely at random, MCAR*) (Schafer, Graham 2002).

I risultati suggeriscono una struttura di dati *MCAR* per quanto riguarda il genere in entrambi i dataset (2003 e 2009) (tabelle 6 e 7). Considerando il campione composto da lavoratori, la percentuale di uomini e donne con valori tutti osservati è praticamente identica³⁰

Tabella 6. Struttura dati mancanti, Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003 (%)

	Campione totale		Solo lavoratori		<i>Listwise deletion</i>	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Valori tutti presenti	45	28	92	92	96	97
Valori tutti mancanti	53	71	4	5	-	-
Altre combinazioni ³¹	2	1	4	3	4	3
Totale	100	100	100	100	100	100
Numero casi	23.955	25.586	11.414	7.419	10.906	7.023

Fonte: Istat Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003

Tabella 7. Struttura dati mancanti, Indagine Multiscopo sulle famiglie 2009 (%)

	Campione totale		Solo lavoratori		<i>Listwise deletion</i>	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Valori tutti presenti	45	27	95	95	97	98
Valori tutti mancanti	54	73	2	3	-	-
Altre combinazioni	1	-	3	2	3	2
Totale	100	100	100	100	100	100
Numero casi	21.091	22.759	9.664	6.197	9.414	5.971

Fonte: Istat Indagine Multiscopo sulle famiglie 2009

³⁰ La differenza di genere nelle percentuali nell'intero campione si spiega col fatto che, in termini assoluti, gli uomini sono più occupati delle donne.

³¹ Con 'altre combinazioni' si intende indicare ogni singolo pattern di assenza\presenza valori sulle variabili di soddisfazione lavorativa riscontrato nel dataset. Ciascun pattern ha una frequenza di comparsa <1%: il valore in tabella indica la % di rispondenti che ha fornito un pattern di risposta diverso sia da 'tutti i valori presenti' che da 'tutti i valori mancanti'.

Si utilizza la tecnica *listwise deletion* per il trattamento dei dati mancanti. Questa tecnica esclude dal campione i casi con anche un solo valore mancante in una delle variabili di soddisfazione del lavoro. Si tratta di una tecnica ‘costosa’ in termini di perdita delle osservazioni (e che dunque incide sulla dimensione del campione); essa è stata preferita alla *pairwise deletion* per ragioni legate alle successive analisi. Infatti, in un campione trattato per mezzo della *pairwise deletion* le statistiche calcolate possono essere basate su differenti sottoinsiemi di casi; ne consegue che una matrice di correlazione così calcolata possa essere non positiva definita.

Si è deciso di non utilizzare tecniche di imputazione per rimpiazzare i valori mancanti. Si è reso inoltre necessario escludere i lavoratori autonomi (854 donne, 2.439 uomini) dall’analisi per eliminare i casi mancanti nella variabile ‘pubblico’ (variabile dicotomica con valori 0 per chi lavora nel privato e 1 per chi lavora nel pubblico): dal momento che gli autonomi non appartengono a nessuno dei due settori economici in questione - e riportano quindi informazione mancante relativamente a questa variabile - essi sono stati esclusi dal campione.

Inoltre, sono stati selezionati solo i lavoratori in età compresa fra 18 e 64 anni, così da focalizzare l’analisi sulla fascia principale della forza lavoro.

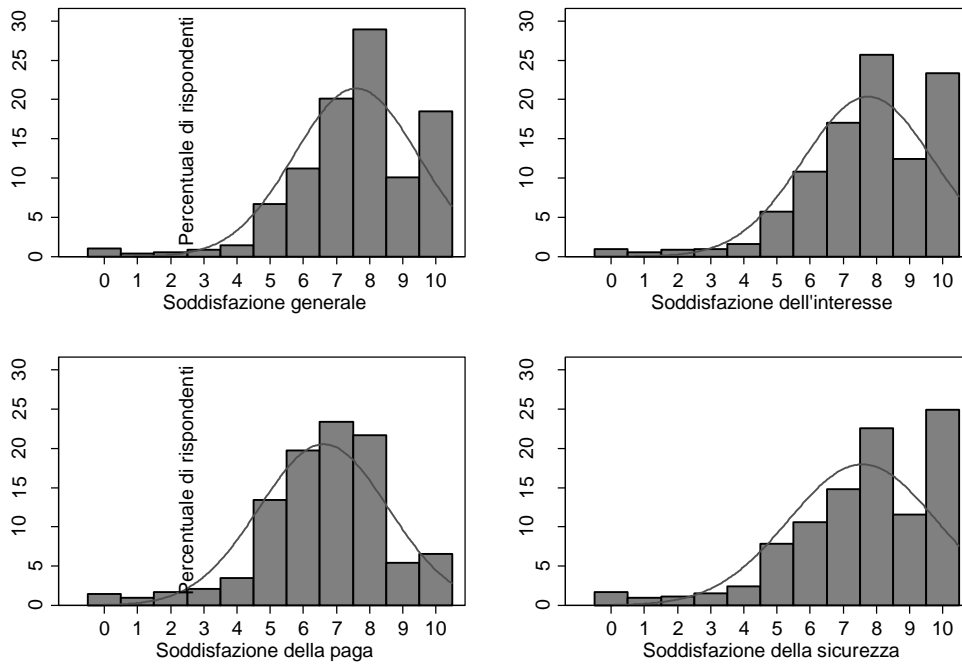
Quindi, il campione analitico è composto da lavoratori e lavoratrici dipendenti e con tutti i valori presenti sia nelle variabili di soddisfazione del lavoro che in quelle utilizzate nel modello (vedi cap.3, par. 2 per la loro descrizione). La tabella 8 mostra la numerosità campionaria:

Tabella 8. Numerosità campionaria

	Campione totale		Solo lavoratori		Campione analitico	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
2003	23.955	25.586	11.414	7.419	5.806	4.677
2009	21.091	22.759	9.664	6.197	5.681	4.470
Totale	45.046	48.345	21.078	13.616	11.487	9.147

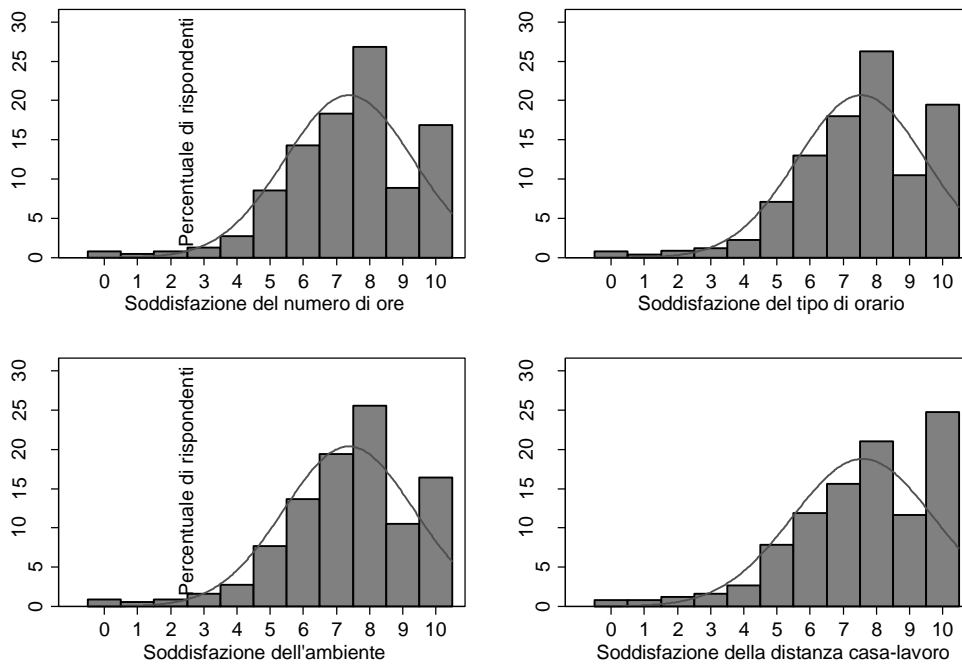
Nonostante una rilevante perdita di casi, le dimensioni del campione analitico sono considerevoli. Prima di addentrarsi nelle analisi, è opportuno considerare la distribuzione delle categorie di risposta alle variabili di soddisfazione lavorativa.

Figura 2. Distribuzione categorie di risposta - variabili di soddisfazione lavorativa (1)



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Figura 3. Distribuzione categorie di risposta - variabili di soddisfazione lavorativa (2)



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Le figure 2 e 3 evidenziano come il campione analitico sia composto da lavoratori prevalentemente soddisfatti (un quadro dettagliato di questo è fornito dall'analisi descrittiva di paragrafo 4). Le categorie di risposta più scelte sono la 7, la 8 e la 10. Fa eccezione la soddisfazione della paga, dove la distribuzione delle risposte assume un andamento più vicino alla distribuzione normale, con un addensamento nelle categorie centrali di risposta. Si nota inoltre come la categoria di risposta 9 sia sottoutilizzata. Questa tendenza, nota in letteratura, deriva dal fatto che rispondenti con opinioni più polarizzate (in questo caso, i lavoratori molto insoddisfatti e quelli molto soddisfatti) rispondono indicando le categorie di risposta più estreme – e quindi, se molto soddisfatti, concentrano le loro risposte sulla categoria 10. Tale meccanismo si nota, anche se in misura minore, guardando la percentuale di chi indica 0 come categoria di risposta, generalmente maggiore di chi risponde 1 o 2. La tabella 9 rende la percentuale di ogni categoria di risposta a ciascuna domanda sulla soddisfazione lavorativa. Si tratta di un altro modo di guardare a quanto è stato mostrato graficamente (grafici 1 e 2).

Tabella 9. Distribuzione categorie di risposta (%).

<i>Soddisfazione (%)</i>	Categorie di risposta											<i>Tot.</i> ³²
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Generale	1	0	1	1	1	7	11	20	29	10	19	100
Interesse	1	0	1	1	2	6	11	17	26	12	23	100
Paga	1	1	2	2	4	13	20	23	22	5	7	100
Stabilità	2	1	1	2	2	8	11	15	23	12	25	100
Numero ore	1	0	1	1	3	9	14	18	27	9	17	100
Tipo orario	1	0	1	1	2	7	13	18	26	11	19	100
Ambiente	1	1	1	2	3	8	14	20	26	10	16	100
Distanza	1	1	1	2	3	8	12	16	21	12	25	100

N = 20.634

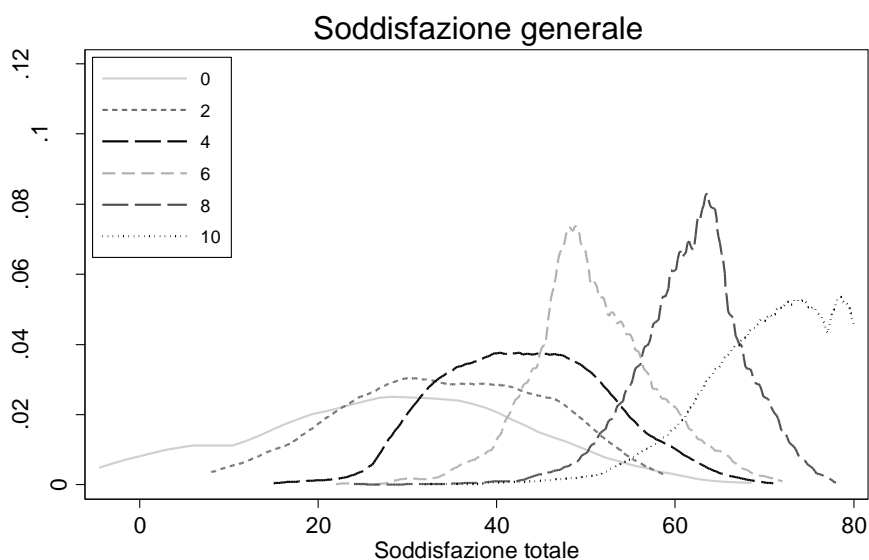
La tabella 9 consente di analizzare con più precisione la distribuzione delle categorie di risposta. La moda è la categoria di risposta 8, tranne che per le variabili di soddisfazione della sicurezza e della distanza (moda = 10) e per quella di soddisfazione della paga (moda = 7). Quest'ultima variabile è quella che presenta un andamento più vicino a quello di una distribuzione normale, e le categorie di risposta più indicate sono quelle centrali

³² Alcuni totali di riga risultano essere di poco maggiori o minori di cento per motivi di arrotondamento. In tabella si riporta comunque il 100% come totale.

(da 5 a 8). Per le altre variabili, le categorie di risposta più scelte sono quelle più alte (da 6 a 10). In generale, il numero di intervistati che indica una categoria di risposta ≤ 4 è estremamente ristretto.

Si guarda poi agli stili di risposta dei lavoratori del campione, così da evidenziare eventuali forme di *response bias* o andamenti tipici di risposta (Furnham 1986). Per queste analisi, si calcola per ogni individuo la somma dei punteggi delle singole variabili di soddisfazione lavorativa³³. Il risultante indice viene messo in relazione con la distribuzione di alcune categorie di risposta (0, 2, 4, 6, 8, 10) della variabile di soddisfazione generale³⁴ (figura 4). E' così possibile cogliere il grado di variabilità con il quale gli intervistati rispondono alle domande su ciascun aspetto della soddisfazione lavorativa.

Figura 4. Distribuzione di categorie di risposta (soddisfazione generale del lavoro) su indice di soddisfazione totale



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

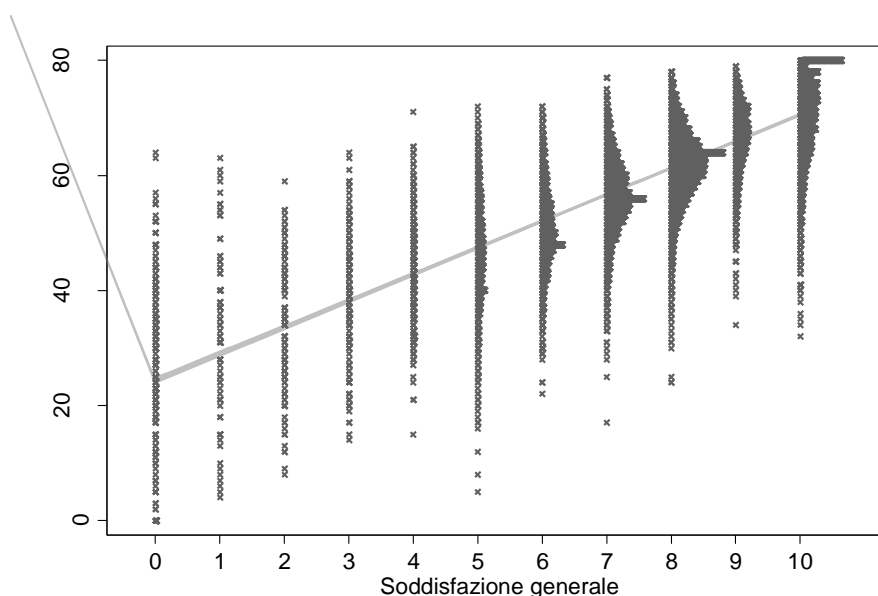
Emerge che i lavoratori generalmente poco soddisfatti (quindi con punteggi bassi sull'indice di soddisfazione totale) variano maggiormente le loro categorie di risposte

³³ Tale somma include anche il punteggio relativo alla variabile di soddisfazione generale del lavoro.

³⁴ Nel testo si mostra solo il grafico relativo alla variabile di soddisfazione generale del lavoro. I grafici con l'andamento delle altre sette variabili di soddisfazione sono mostrati in appendice (figure A3.3 e A3.4), in quanto molto simili al grafico 3.

(dichiarando ad esempio, a fronte di un indice di soddisfazione totale basso, di essere molto soddisfatti di un particolare aspetto del loro lavoro). I lavoratori generalmente più soddisfatti, invece, tendono a rispondere sempre con lo stesso punteggio, o a variare molto poco il loro campo di risposta a tutte le domande di soddisfazione. Ad esempio, il picco in corrispondenza del valore 64 della scala di soddisfazione totale indica gli intervistati che hanno assegnato punteggio 8 a tutte le variabili di soddisfazione del lavoro. Dal momento però che, come visto, il campione analitico è formato da gente mediamente soddisfatta, la grande variabilità di risposta riscontrata in chi è poco soddisfatto è determinata da un numero ridotto di rispondenti. Si è tenuto conto di ciò nella figura 5³⁵, che riporta l'informazione sulla numerosità dei casi associata a ogni categoria di risposta (resa dalla densità delle risposte associate a ogni categoria).

Figura 5. Distribuzione di categorie di risposta (soddisfazione generale del lavoro) su indice di soddisfazione totale - dettaglio numerosità dei casi



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

La figura 5 conferma quanto già emerso: si nota infatti un picco in corrispondenza del valore 64 di soddisfazione totale, che rappresenta tutti quelli che hanno assegnato 8 a ciascuna domanda di soddisfazione; similmente, si nota un picco in corrispondenza del

³⁵ Anche in questo caso i grafici con l'andamento delle altre sette variabili di soddisfazione sono mostrati in appendice (figure A3.5 e A3.6).

valore 80 di soddisfazione totale: si tratta dei lavoratori che hanno risposto con il massimo (10) a ciascuna domanda.

4. Statistiche descrittive

Prima di procedere alle analisi dei dati, è interessante dare un'occhiata alle caratteristiche dei lavoratori inclusi nel dataset. Dal momento che parte di questo lavoro si concentra su come la soddisfazione lavorativa vari a seconda della situazione familiare dell'intervistato (cfr. cap. 4) le statistiche descrittive distinguono tra lavoratori e lavoratrici senza figli piccoli e quelli con almeno un figlio piccolo.

Tabella 10. Distribuzioni di frequenza delle variabili di controllo per genere e situazione familiare (%).

<i>Variabili</i>	Totale		Sì figli³⁶		No figli	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
<i>Sociodemografiche</i>						
Età: meno di 25 anni	8,8	8,4	3,4	8,8	12,2	11,3
25-34	26,5	27,1	26,0	35,5	26,7	23,9
35-44	29,9	32,7	54,7	55,5	20,1	24,1
45-54	26,0	25,3	7,7	7,9	29,5	31,9
55-64	8,8	6,4	1,6	0,2	11,6	8,8
Sud	37,9	27,9	40,3	27,4	36,9	28,1
Coniugato	59,5	56,4	93,4	81,2	45,9	47,0
Figli	28,5	27,4	-	-	-	-
<i>Istruzione</i>						
Fino a secondaria inferiore	41,8	26,2	42,8	22,7	41,4	27,5
Secondaria superiore	46,1	53,6	45,4	55,4	46,4	52,9
Terziaria	12,0	20,2	11,8	21,9	12,1	19,6
<i>Classe sociale d'origine</i>						
Borghesia	7,9	10,1	8,0	11,5	7,9	9,6
Classe media impiegatizia	18,3	21,6	18,2	22,3	18,4	21,4
Piccola borghesia urbana	13,3	15,7	13,8	17,1	13,1	15,2
Piccola borghesia agricola	8,2	6,8	8,0	6,0	8,3	7,1
Classe operaia urbana	43,6	39,6	44,4	38,1	43,2	40,1
Classe operaia agricola	8,8	6,2	7,7	5,0	9,2	6,7
<i>Lavoro</i>						
Tempo indeterminato	89,7	85,1	92,2	86,9	88,7	84,4
Part-time	5,1	24,6	3,4	34,8	5,8	20,7
Pubblico	22,5	36,0	23,5	36,1	22,1	36,0

³⁶ Si ricorda che nel corso di tutto il lavoro con 'Sì figli' si intenderà indicare la presenza in famiglia di almeno un figlio in fascia d'età 0-13, mentre 'No figli' ne indicherà l'assenza.

Le statistiche descrittive riassumono le caratteristiche del campione. Guardando al campione generale, le donne sono più istruite degli uomini: questi ultimi si trovano più spesso nella categoria “fino a secondaria inferiore” rispetto alle donne (oltre 15 punti percentuali in più), mentre le donne sono più spesso in possesso di istruzione secondaria superiore (+7,5 punti percentuali) e terziaria o più (più di 8,0 punti percentuali in più).

Relativamente alle caratteristiche del lavoro, le donne sono più presenti nel settore pubblico (quasi +14,0 punti percentuali) e più occupate in regime di tempo parziale rispetto agli uomini (+19,5 punti percentuali). Risibile la differenza di genere in termini di impiego a tempo indeterminato, condizione leggermente più diffusa fra gli uomini. Tali evidenze rimangono sostanzialmente immutate se si considerano i sotto-campioni di lavoratori senza figli piccoli e con almeno un figlio piccolo, ad eccezione della quota di lavoratrici occupate *part-time*: le madri si trovano infatti più spesso occupate in regime di tempo parziale rispetto alle non madri (+14,0 punti percentuali), a conferma di come questo regime orario faciliti la conciliazione con i compiti di cura della famiglia.

Tabella 11. Soddisfazione lavorativa per genere e situazione familiare.

<i>Soddisfazione</i>	Totale		Sì figli		No figli	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Generale	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6	7,6
Interesse	7,7	7,8	7,7	7,9	7,7	7,8
Paga	6,7	6,6	6,7	6,7	6,7	6,5
Stabilità	7,5	7,6	7,6	7,7	7,5	7,6
Numero ore	7,3	7,5	7,2	7,6	7,3	7,4
Tipo orario	7,4	7,7	7,4	7,7	7,4	7,6
Ambiente	7,2	7,5	7,2	7,6	7,3	7,5
Distanza	7,4	7,8	7,3	7,8	7,5	7,8

Nota: differenze tra uomini e donne tutte significative, ad eccezione di Generale e Paga nei due gruppi ‘sì figli’ e ‘no figli’

La tabella 11 mostra alcune interessanti evidenze. Primariamente, si evince come i valori delle variabili di soddisfazione vadano da 6,7 a 7,7 per gli uomini e da 6,5 a 7,9 per le donne. Dunque, il nostro campione è composto da persone relativamente soddisfatte dei diversi aspetti del loro lavoro. Va però sottolineato come su questi risultati possano incidere forme di *response bias*, come la tendenza da parte dell’intervistato a fornire risposte che siano in un certo senso conformi a quanto atteso dall’intervistatore. Tale meccanismo, noto come *desiderabilità sociale*, spinge l’intervistato a distorcere la

propria opinione per non andare contro l'*idem sentire* o sminuire il proprio *self*. In questo senso, i lavoratori esprimerebbero valutazioni positive per non mostrarsi come individui di scarso successo nel lavoro - un dominio cruciale rilevante per l'identità personale. Alternativamente, se scarsamente soddisfatti gli intervistati possono rifiutarsi di rispondere alle domande sulla soddisfazione lavorativa; anche questa tendenza può contribuire ad aumentare la media generale di soddisfazione nel campione analitico.

La dimensione più soddisfacente per gli uomini è quella legata all'interesse del lavoro, e lo stesso vale anche per le donne, le quali si dichiarano molto soddisfatte anche della distanza. Se consideriamo anche i due sotto-campioni, notiamo come le donne con figli piccoli riportino generalmente livelli di soddisfazione maggiori rispetto alle donne senza figli piccoli. Questa evidenza merita alcune riflessioni. Come si approfondirà in seguito (cfr. cap. 4), le caratteristiche del contesto italiano - sia istituzionali che culturali - non facilitano la conciliazione di lavoro pagato e compiti di cura. L'evidenza per la quale le madri lavoratrici - primariamente responsabili della gestione della casa e dell'accudimento dei figli - sono più soddisfatte rispetto a quelle senza figli potrebbe in un primo momento sorprendere. In realtà, il vantaggio di soddisfazione delle lavoratrici con figli piccoli a carico potrebbe essere spiegato da meccanismi di auto-selezione. In un contesto istituzionale povero di risorse che facilitino la conciliazione di compiti di cura e lavoro pagato, è probabile che in seguito alla maternità le donne decidano di abbandonare il proprio lavoro, per non incorrere in un conflitto tra il ruolo di madre e quello di lavoratrice. Dunque, le lavoratrici presenti nel nostro campione analitico sarebbero solo quelle particolarmente soddisfatte del proprio lavoro, a tal punto da mantenerlo anche in caso di maternità. Simili fenomeni di auto-selezione potrebbero essere particolarmente forti nei Paesi a modello *male breadwinner*, nei quali le donne devono misurarsi con vincoli normativi che ne scoraggiano la partecipazione al mercato del lavoro. In tal senso, è stato evidenziato come l'effetto selezione in Italia sarebbe più forte tra le donne del Sud, proprio per via della maggiore persistenza del modello *male breadwinner* nel Meridione (Reyneri 1999). Tale considerazione non convince però appieno in relazione al concetto di soddisfazione lavorativa. In questo senso, il meccanismo di auto-selezione *filtrerebbe* all'interno del mercato del lavoro solo le donne più motivate al lavoro: le donne occupate sarebbero contraddistinte da un forte orientamento al lavoro. Il loro forte attaccamento al mercato del lavoro verosimilmente le spingerebbe a non uscirne anche in situazioni di

lavoro poco qualificato e poco soddisfacente. Inoltre, questo meccanismo andrebbe considerato unitamente alla condizione del partner. Nel caso in cui una donna non potesse contare sul supporto economico del proprio compagno, essa si troverebbe costretta a mantenere il proprio lavoro, anche se scarsamente soddisfacente. In altri termini, esigenze di ordine economico (peraltro più urgenti in caso di figli piccoli a carico) potrebbero indirizzare il comportamento delle donne, incidendo sul livello di soddisfazione da loro espresso. Non è chiaro dunque in che modo l'auto-selezione delle donne (che resta comunque un meccanismo operante) possa concretizzarsi in un *bias al rialzo* del livello di soddisfazione aggregato delle lavoratrici; tale intuizione è confermata da alcune ricerche empiriche che non trovano riscontro di questo processo di selezione (Clark, 1997; Sloane, Williams 1996b).

La condizione dell'avere o meno figli piccoli a carico appare quindi come una variabile associata alla soddisfazione lavorativa e ai comportamenti sul mercato del lavoro; d'altro canto, il fatto stesso che molte donne decidano di uscire dal mercato del lavoro una volta diventate madri segnala come la situazione familiare influisca sugli esiti occupazionali.

5. Individuazione delle dimensioni latenti ³⁷

In linea con precedenti ricerche, si usa l'analisi fattoriale per individuare le dimensioni latenti di soddisfazione lavorativa sottostanti alle otto variabili adottate dall'Indagine Multiscopo (Mustafa, Sylvia 1975; Foley et al. 2004; Astrauskaite et al. 2011; Saiti, Fassoulis 2012). Come discusso (cfr. cap.2, par. 4) l'analisi delle dimensioni e del loro rapporto con il concetto generale di soddisfazione lavorativa è un tema d'indagine affrontato estensivamente dalla letteratura (Rose 2005). La tradizionale dicotomia tra dimensioni intrinseca\estrinseca è stata utilizzata come base di partenza per diverse classificazioni, senza raggiungere però un risultato univoco (Hirschfeld 2000).

La tabella 12 mostra i coefficienti delle correlazioni di Pearson fra le variabili di soddisfazione lavorativa. Le correlazioni tra le variabili prese in considerazione sono piuttosto alte, e vanno da 0,23 (tra soddisfazione della paga e della distanza) a 0,68 (tra soddisfazione generale e dell'interesse).

³⁷ Generalmente in analisi fattoriale ci si riferisce ai fattori latenti. In questo lavoro verranno definiti dimensioni, per assonanza con la letteratura sulla soddisfazione lavorativa.

Tabella 12. Matrice di correlazione di Pearson fra le variabili di soddisfazione del lavoro

<i>Soddisfazione</i>	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
1) Generale	1,0							
2) Interesse	0,68	1,0						
3) Paga	0,52	0,38	1,0					
4) Stabilità	0,43	0,38	0,40	1,0				
5) Numero ore	0,47	0,40	0,41	0,49	1,0			
6) Tipo orario	0,45	0,41	0,34	0,41	0,67	1,0		
7) Ambiente	0,54	0,47	0,40	0,39	0,44	0,50	1,0	
8) Distanza	0,29	0,28	0,23	0,31	0,35	0,38	0,38	1,0

N = 20.634;

Nell'analisi esplorativa, usando *massima verosimiglianza*, la dimensione 1 rende quasi il 43% della varianza totale. Nonostante questa evidenza si riferisca alla soluzione non ruotata, essa suggerisce nuovamente che le otto variabili di soddisfazione del lavoro sono in generale fortemente correlate tra di loro; esse appartengono quindi a una comune area semantica, caratterizzata da elevata coerenza concettuale.

I risultati basati sulla rotazione *promax* suggeriscono l'esistenza di quattro dimensioni (tabella 13). Per mezzo di questa tecnica di rotazione, le dimensioni risultano correlate (tabella 14).

Tabella 13. Matrice *loadings* dell'analisi esplorativa delle variabili di soddisfazione lavorativa*

<i>Soddisfazione</i>	<i>Dimensioni di soddisfazione</i>			
	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Generale	0,73	0,09	0,05	-0,01
Interesse	0,71	-0,05	0,07	0,03
Paga	0,29	0,37	0,04	-0,02
Stabilità	0,08	0,31	0,21	0,08
Numero ore	0,05	0,12	0,71	-0,06
Tipo orario	0,08	-0,07	0,71	0,08
Ambiente	0,29	0,02	0,12	0,33
Distanza	-0,02	0,02	0,15	0,38

N = 20.634;

*matrice di saturazioni per le variabili di soddisfazione lavorativa

in grassetto loadings >0,30; gradi di libertà = 18; $\chi^2 = 416,8$; RMSEA = 0,033; RMR 0,013³⁸

³⁸ Gli indici di bontà d'adattamento derivano dalla stima del modello con Lisrel. La soluzione esplorativa proposta da Stata infatti è risultata essere non ammissibile, stimando valori delle comunaltà > 1,0 e un χ^2 ingiustificabilmente elevato (~ 62.000). Si sono dunque utilizzate le stime di Lisrel per ottenere valori più corretti degli indici di *fit*.

Tabella 14. Matrice di correlazione tra dimensioni di soddisfazione lavorativa

<i>Dimensioni</i>	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Core	1,0			
Estrinseca	0,72	1,0		
Ore	0,61	0,73	1,0	
Ambientale	0,72	0,69	0,82	1,0

N = 20.634;

La tabella 14 mostra la correlazione tra le dimensioni estratte. Esse sono fortemente correlate tra di loro, con valori che vanno da 0,61 (37% della varianza spiegata) a 0,82 (67% della varianza spiegata).

La scelta di usare quattro dimensioni (tabella 13) è coerente con le ipotesi di ricerca di questo lavoro, basato su una rassegna della letteratura sul tema.

Il primo fattore suggerito dai risultati sintetizza gli aspetti principali del lavoro. Esso rende infatti le variabili di soddisfazione generale e di interesse del lavoro; entrambe le variabili rimandano a valutazioni omnicomprensive del lavoro, che racchiudono in sé valutazioni dell'individuo relative a diversi aspetti. Inoltre, la soddisfazione dell'interesse del lavoro è l'unica dimensione di soddisfazione lavorativa che si riferisce a una caratteristica intrinseca del lavoro tra quelle prese in considerazione. Essa quindi racchiude in sé la valutazione di vari aspetti intrinseci che definiscono il tipo di lavoro, e lo connotano come *soddisfacente* o *insoddisfacente* (Frey, Stutzer 2002). Il rispondente associa infatti al concetto di 'interesse' del lavoro diversi aspetti derivanti dalla natura stessa del lavoro: l'interesse è quindi un buon indicatore della soddisfazione del lavoro, come suggerito peraltro dalla sua alta correlazione con la variabile di soddisfazione generale del lavoro (Handel 2005; Tatsuse, Sekine 2011). In virtù del fatto che rende la varianza delle due variabili più tipiche di soddisfazione del lavoro, questo fattore è chiamato *Core* (Skalli et al. 2008).

Gli altri tre fattori estratti individuano delle dimensioni di soddisfazione lavorativa in parte già note (cfr. capitolo 2, paragrafo 4). Si rifanno alla dimensione 2 le variabili di soddisfazione della paga e della stabilità. Questa dimensione rende la varianza delle variabili di soddisfazione lavorativa più chiaramente legate a componenti estrinseche, ed in quanto tale è stata chiamata *Estrinseca*. La dimensione 3 rende le variabili di soddisfazione del numero di ore e del tipo di orario: essa individua chiaramente la

dimensione del lavoro legata al tempo, e per questo è chiamata *Ore*. Infine, la dimensione 4, indicata come *Ambientale*, rende le variabili di soddisfazione delle condizioni e ambiente di lavoro e della distanza e tempi di percorrenza. Studi sul tema hanno in passato considerato le dimensioni oraria e ambientale come due aspetti di un unico fattore relativo alle caratteristiche del lavoro che incidono sul comfort del lavoratore (Kalleberg, 1977)³⁹. In questa e nelle successive analisi queste due dimensioni rimangono distinte; la scelta di trattarle come due aspetti diversi, oltre che essere confermata dai dati, quantifica con più precisione le dimensioni di “convenienza”, discernendo tra comodità derivate dall’uso del tempo e comodità legate ad aspetti più materiali e di contesto. Inoltre, sembra opportuna alla luce considerazioni sulle dinamiche che stanno modificando il mondo del lavoro in questo periodo storico (cfr. cap. 2, par. 4).

La struttura delle correlazioni (tabella 12) e i risultati dell’estrazione (tabella 13), come già accennato, hanno una certa coerenza sia con la letteratura sul tema che con le ipotesi di ricerca presentate in questo lavoro. I risultati, specialmente quelli relativi alle dimensioni *Core* e *Ore*, sono robusti e in linea con quanto atteso. Le dimensioni *Ambientale* ed *Estrinseca*, pur spiegando meno varianza (le saturazioni con le loro variabili sono di ordine inferiore), sono comunque in accordo con le previsioni teoriche. Il modello proposto rende quindi in maniera efficace le relazioni tra variabili di soddisfazione lavorativa nel nostro campione. Alla luce di quanto emerso in letteratura, è però ipotizzabile che uomini e donne presentino diversi andamenti di soddisfazione per queste variabili, per via delle differenze di genere nelle strutture di salienza (cfr. cap. 4). Sulla base di queste considerazioni, si mantiene la struttura a quattro *coppiette*⁴⁰ di variabili, stimando questo modello separatamente per uomini e donne.

Come primo passo si confrontano i coefficienti delle correlazioni di Pearson fra le variabili di soddisfazione lavorativa considerati separatamente per donne e uomini (tabelle 15, 16, 17).

³⁹ Nel suo lavoro, Kalleberg si riferisce a una dimensione di “convenienza” del lavoro. In essa, assieme alle caratteristiche del lavoro già menzionate, ricadevano altre quali “assenza di richieste confliggenti nello svolgimento del lavoro”, “ragionevole ammontare di lavoro”, “tempo sufficiente per lo svolgimento del lavoro”, “opportunità di dimenticare i propri problemi personali nello svolgimento del lavoro”. Va specificato che in questo studio Kalleberg definisce le dimensioni riferendosi ai valori del lavoro (*work values*), e non direttamente alle dimensioni di soddisfazione lavorativa.

⁴⁰ Con il termine *coppietta* qua introdotto si vuole intendere una coppia di variabili che hanno alta correlazione tra di loro e appaiono dominanti in una singola dimensione.

Tabella 15. Matrice di correlazione Pearson delle variabili di soddisfazione lavorativa – Donne

<i>Soddisfazione</i>	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
1) Generale	1,0							
2) Interesse	0,69	1,0						
3) Paga	0,51	0,37	1,0					
4) Stabilità	0,39	0,36	0,37	1,0				
5) Numero ore	0,47	0,40	0,42	0,47	1,0			
6) Tipo orario	0,45	0,41	0,33	0,39	0,66	1,0		
7) Ambiente	0,54	0,44	0,39	0,36	0,43	0,49	1,0	
8) Distanza	0,30	0,28	0,24	0,32	0,34	0,36	0,36	1,0

N = 9.147;

Tabella 16. Matrice di correlazione Pearson delle variabili di soddisfazione lavorativa - Uomini

<i>Soddisfazione</i>	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
1) Generale	1,0							
2) Interesse	0,66	1,0						
3) Paga	0,53	0,40	1,0					
4) Stabilità	0,45	0,34	0,42	1,0				
5) Numero ore	0,47	0,40	0,41	0,51	1,0			
6) Tipo orario	0,45	0,41	0,36	0,43	0,68	1,0		
7) Ambiente	0,54	0,48	0,41	0,42	0,45	0,50	1,0	
8) Distanza	0,29	0,28	0,24	0,31	0,35	0,38	0,36	1,0

N = 11.487;

Tabella 17. Matrice delle differenze di correlazione Pearson delle variabili di soddisfazione lavorativa (donne - uomini)

<i>Soddisfazione</i>	1)	2)	3)	4)	5)	6)	7)	8)
1) Generale	0,68							
2) Interesse	0,03	0,55						
3) Paga	-0,02	-0,03	0,38					
4) Stabilità	-0,06	0,02	-0,05	0,38				
5) Numero ore	0,0	0,0	0,01	-0,04	0,61			
6) Tipo orario	0,0	0,0	-0,03	-0,04	-0,02	0,59		
7) Ambiente	0,0	-0,04	-0,02	0,06	-0,02	-0,01	0,47	
8) Distanza	0,01	0,0	0,0	0,01	0,01	-0,02	-0,03	0,26

N = 20.634;

Sulla diagonale valori della comunaltà di ogni variabile basata sulla soluzione in tabella 13

Le differenze nelle correlazioni di uomini e donne, considerate nel loro insieme, sono significative. Tale conferma ci viene fornita dalla stima di un modello Lisrel che testa l'ipotesi che la struttura di correlazioni sia uguale per uomini e donne. Gli indici di adattamento di questo modello ($\chi^2 = 232,0$; dof = 36; RMSEA = 0,023; RMR = 0,013) ci

suggeriscono che la struttura di correlazioni differisce per genere, in accordo con le intuizioni teoriche sul tema.

Dunque, in considerazione delle differenze nei coefficienti di correlazione fra uomini e donne, si stimano i modelli separatamente per genere; in un secondo momento, per mezzo di un modello multi-gruppo, si testerà che, nonostante le differenze nelle correlazioni, le saturazioni fra variabili e dimensioni di soddisfazione del lavoro siano uguali fra uomini e donne.

Le variabili osservate di soddisfazione lavorativa prevedono undici categorie di risposta (da 0, per nulla soddisfatto, a 10, massimamente soddisfatto). Dunque, strettamente parlando sono ordinali e sono considerate come imperfette osservazioni su una variabile continua latente. Di conseguenza viene usata la procedura di Browne con matrice asintotica di varianza-covarianza (Browne 1982; 1984) implementata in Lisrel. Quindi, si stima un modello di misurazione con matrice di correlazione policorica e metodo di stima *weighted least squares*. Il modello tiene conto di quanto emerso dall'analisi fattoriale esplorativa, vincolando a 0 tutte le saturazioni con valore $<0,30$ nell'analisi esplorativa. Il modello è a quattro dimensioni (*coppiette secche*), stimato separatamente per uomini e donne (modello 1). Usando due variabili per ciascuna dimensione, il *fit* non risulta accettabile per i due campioni. Si aggiunge quindi un legame dalla dimensione *Core* alla variabile soddisfazione della paga (modello 2), in linea sia con le evidenze empiriche (vedi tabella 12 e indici di modifica del modello) che con la teoria. La dimensione della paga è infatti la dimensione fondamentale dei fattori estrinseci di soddisfazione del lavoro. Essa dunque sembra a ragion veduta legata alla variabile di soddisfazione generale del lavoro, che indica il livello di soddisfazione generico (senza alcun riferimento a specifiche dimensioni), e a quella della soddisfazione dell'interesse del lavoro, che è la dimensione cruciale e in un certo senso *omnicomprensiva* dei fattori intrinseci. Così facendo, come illustrato dalla tabella 18, l'adattamento del modello migliora sensibilmente sia per gli uomini (il χ^2 scende di 160, l'RMSEA di 0,007) che per le donne (il χ^2 scende di 85, l'RMSEA di 0,003).

A questo punto, si stima un unico modello per uomini e donne con valori di saturazioni e matrici di correlazione fra dimensioni uguali per uomini e donne (modello 3). Avendo infatti dimostrato che le matrici di covarianza fra le variabili di soddisfazione del lavoro sono diverse tra uomini e donne, per verificare l'equivalenza di misurazione del costrutto

nei due gruppi si stima un modello multi-gruppo configurazionale. In esso, si verifica l'ipotesi che le matrici di covarianza dei due gruppi si adattino bene allo stesso modello fattoriale. Tale circostanza rappresenta un prerequisito logico per testare ipotesi sostantive tra gruppi (Yuan, Chan 2016).

Tabella 18. Indici di adattamento dei modelli stimati

<i>Modello</i>	<i>Campione</i>	<i>N</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>Dof</i>	<i>RMR</i>
1)	Uomini	11.487	609,8	0,061	14	0,041
	Donne	9.147	527,1	0,063	14	0,043
<i>Specificazione: modello a coppie secche</i>						
2)	Uomini	11.487	449,7	0,054	13	0,031
	Donne	9.147	442,2	0,060	13	0,036
<i>Specificazione: modello 1 + legame tra variabile osservata di soddisfazione della paga e dimensione Core</i>						

I risultati dei modelli in termini di soluzioni standardizzate sono i seguenti:

Tabella 19. Matrice di saturazioni e correlazione tra fattori. Soluzioni standardizzate. Uomini

<i>Soddisfazione</i>	<i>Dimensioni</i>			
	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Generale	0,92			
Interesse	0,80			
Paga	0,37	0,33		
Stabilità		0,79		
Numero ore			0,87	
Tipo ore			0,86	
Ambiente				0,81
Distanza				0,57
<i>Dimensioni</i>	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Core	1,0			
Estrinseca	0,73	1,0		
Ore	0,67	0,79	1,0	
Ambientale	0,78	0,81	0,80	1,0

N = 20.634

Tabella 20. Matrice di saturazioni e correlazione tra fattori. Soluzioni standardizzate. Donne

<i>Soddisfazione</i>	<i>Dimensioni</i>			
	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Generale	0,94			
Interesse	0,81			
Paga	0,29	0,38		
Stabilità		0,72		
Numero ore			0,87	
Tipo ore			0,86	
Ambiente				0,79
Distanza				0,57
<i>Dimensioni</i>	Core	Estrinseca	Ore	Ambientale
Core	1,0			
Estrinseca	0,73	1,0		
Ore	0,66	0,83	1,0	
Ambientale	0,79	0,85	0,80	1,0

N = 20.634;

Le differenze nelle saturazioni fra uomini e donne sono esigue: le più rilevanti riguardano il valore della saturazione della variabile soddisfazione della paga sia sulla dimensione *Core* (differenza di 0,08) che su quella *Estrinseca* (differenza di 0,05), e quello della saturazione della variabile di soddisfazione della stabilità sulla dimensione *Estrinseca* (differenza di 0,05). Una tale somiglianza nei valori delle saturazioni suggerisce l'opportunità di stimare un modello multi-gruppo vincolato, in cui i valori delle saturazioni e delle correlazioni tra fattori sono costretti a essere uguali per uomini e per donne (modello 3). Questo modello è più parsimonioso e migliora l'adattamento ai dati; dunque, nonostante si sia visto come l'andamento delle variabili di soddisfazione sia diverso per uomini e donne, il modello di misurazione multi-gruppo stimato si adatta bene sia al campione dei lavoratori che a quello delle lavoratrici.

Poiché le correlazioni tra le dimensioni sono generalmente alte sia per uomini che per donne (vedi tabelle 19 e 20), si stima un modello con una dimensione di soddisfazione di secondo ordine (*a monte* delle altre quattro); in questo caso quindi le quattro dimensioni individuate si trattano come aspetti più specifici della soddisfazione, e parte della loro varianza è attribuita a questa dimensione di *macro* soddisfazione. Gli indici di *fit* di questo modello di secondo ordine segnalano un adattamento analogo a quello del modello di primo ordine. In virtù sia dell'evidenza empirica (correlazioni molto alte tra diverse dimensioni) che di riflessioni teoriche (multidimensionalità del concetto di soddisfazione lavorativa), si mantiene il modello di secondo ordine (modello 5).

Tabella 21. Indici di adattamento del modello di secondo ordine

<i>Modello</i>	<i>Campione</i>	<i>N</i>	χ^2	<i>RMSEA</i>	<i>dof</i>	<i>RMR</i>
3)	Multi-gruppo	20.634	930,1	0,046	41	0,042
<i>Specificazione: modello 2 + uguaglianza dei valori delle saturazioni tra variabili osservate e fattori di soddisfazione + uguaglianza delle correlazioni tra fattori di soddisfazione</i>						
4)	Uomo	11.487	497,5	0,053	15	0,035
	Donna	9.147	489,2	0,059	15	0,040
<i>Specificazione: modello 2 + dimensione di macro soddisfazione di secondo ordine</i>						
5)	Multi-gruppo	20.634	1020,7	0,047	43	0,045
<i>Specificazione: modello 2 + uguaglianza delle correlazioni tra aspetti di soddisfazione e dimensione di macro soddisfazione di secondo ordine</i>						

In seguito all'individuazione delle quattro dimensioni, si calcolano quattro nuove variabili combinando per ognuna di esse le variabili di soddisfazione spiegate dalla rispettiva dimensione; successivamente si dividono i valori delle quattro nuove variabili per due, così da mantenere l'originale campo di variazione (0-10). Le quattro variabili risultanti si utilizzano quindi dipendenti nelle nostre analisi (cfr. par.6 e cap. 4, par. 6).

6. Soddisfazione lavorativa, caratteristiche sociodemografiche e del lavoro: il modello strutturale

Una volta definito un modello di misurazione adeguato per uomini e donne (nonostante la loro differenza nella struttura di relazione fra le variabili *grezze* di soddisfazione lavorativa), è possibile studiare l'associazione delle variabili esogene di interesse con la dimensione di *macro* soddisfazione. Quindi, si stima il modello causale completo (modello 6), rappresentato graficamente dal grafico 5⁴¹.

⁴¹ La soluzione proposta da Lisrel suggerisce ulteriori potenziali parametri da stimare per mezzo degli *indici di modifica*. Molti dei suggerimenti proposti dalla procedura di stima risultano però in soluzioni inammissibili: si decide quindi di considerare il modello 6 come il migliore stimabile sui nostri dati.

Figura 6. Modello causale della soddisfazione lavorativa (modello 6). Coefficienti per donne.

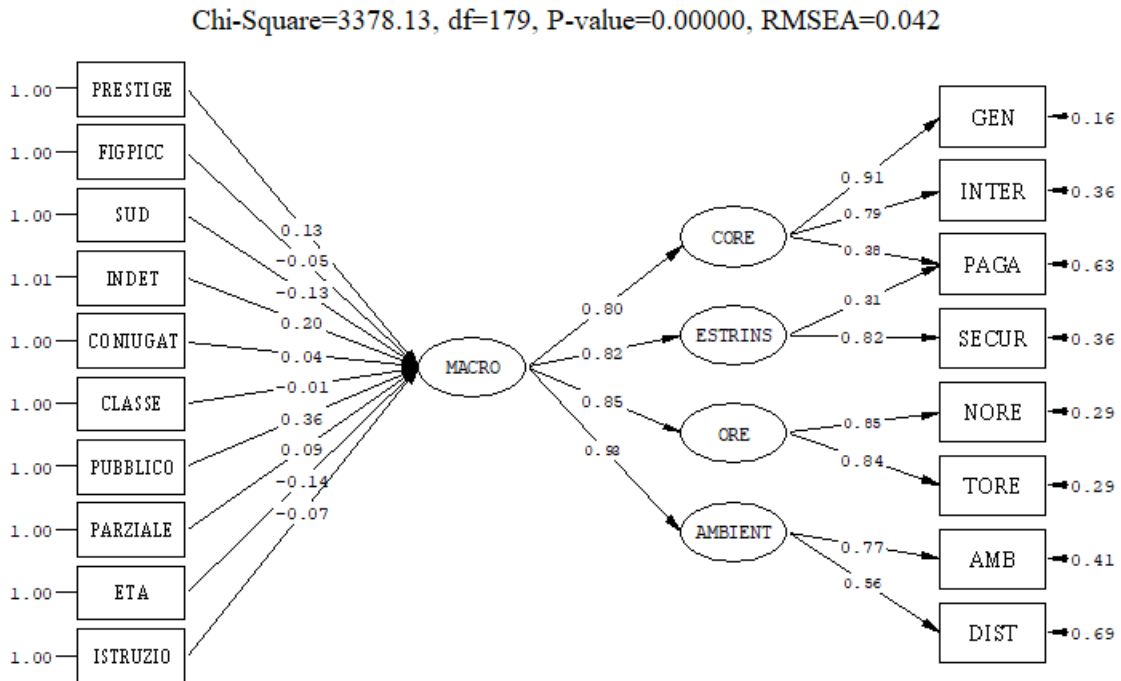
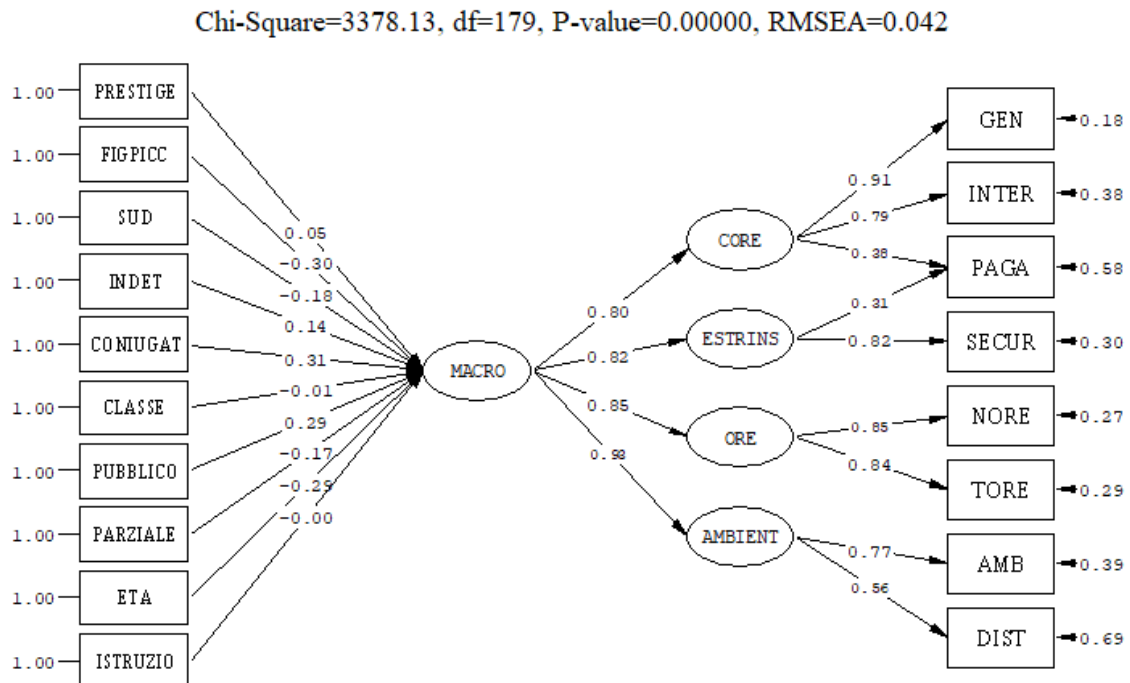


Figura 7. Modello causale della soddisfazione lavorativa (modello 6). Coefficienti per uomini.



I modello prende in considerazione come variabili esogene da una parte le caratteristiche che più frequentemente la letteratura ha associato alla soddisfazione lavorativa, e dall'altra alcuni aspetti potenzialmente interessanti ma non ancora considerati nello studio della soddisfazione lavorativa (nello specifico, la classe sociale d'origine).

Le variabili utilizzate nell'analisi (rimandiamo a par.2 per una loro descrizione più estesa) sono riassunte in tabella 22:

Tabella 22. Elenco e descrizione variabili del modello

Variabili	Descrizione
<i>Esogene</i>	
PRESTIGE	Punteggio Sides05 di desiderabilità di un'occupazione (Meraviglia 2012).
FIGPICC	Presenza di almeno un figlio minore di 13 anni nel nucleo familiare.
SUD	Area territoriale di residenza.
INDET	Contratto a tempo indeterminato.
CONIUGAT	Stato civile.
CLASSE	Classe sociale d'origine
PUBBLICO	Settore economico d'attività
PARZIALE	Regime orario d'impiego
ETA	Classi d'età
ISTRUZ	Istruzione
<i>Endogene</i>	
	Soddisfazione (0-10)
GEN	Generale.
INTER	Interesse.
PAGA	Paga.
SECUR	Stabilità.
NORE	Numero ore.
TORE	Tipo orario.
AMB	Ambiente.
DIST	Distanza.

Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009.

Le figure 6 e 7 descrivono graficamente il modello causale stimato separatamente per donne e per uomini. Per la stima del modello nei due gruppi sono stati posti dei vincoli di invarianza - in altri termini, i coefficienti per i due gruppi sono stati *costretti* ad essere uguali. Gli unici coefficienti lasciati liberi di variare sono quelli relativi all'associazione tra variabili osservate esogene e dimensione di *macro* soddisfazione (cfr. tabella 22). La tabella 23 mostra gli effetti totali delle variabili esogene sui fattori di soddisfazione per uomini e donne. E' così possibile cogliere l'associazione tra caratteristiche socio-

demografiche e del lavoro e dimensioni della soddisfazione distinguendo tra lavoratori e lavoratrici; in questo modo, si comprende come il genere del lavoratore moderi la percezione di tali caratteristiche, modificandone l'esito in termini di soddisfazione lavorativa.

Tabella 23. Effetti totali delle variabili esogene sulla dimensione di *macro* soddisfazione per uomini e donne

Variabile	Donne		Uomini	
	Valore coefficiente	Errore standard	Valore coefficiente	Errore standard
PRESTIGE	0,14	0,02	0,06	0,02
FIGPICC	-0,06	0,30	-0,33	0,30
SUD	-0,14	0,04	-0,19	0,03
INDET	0,22	0,03	0,16	0,03
CONIUGAT	0,04	0,38	0,34	0,38
CLASSE	-0,01	0,02	-0,01	0,02
PUBBLICO	0,40	0,03	0,32	0,03
PARZIALE	0,10	0,04	-0,19	0,04
ETA	-0,16	0,24	-0,32	0,24
ISTRUZ	-0,08	0,04	0,00	0,04

Nota: In grassetto effetti significativi ($p < 0,05$);

6.1 Interpretazione

I vincoli imposti al modello stimato implicano che sia gli effetti della dimensione di secondo ordine (*macro* soddisfazione) sulle quattro dimensioni di soddisfazione lavorativa che le saturazioni delle otto variabili osservate di soddisfazione lavorativa sulle quattro dimensioni di soddisfazione lavorativa siano invarianti - abbiano quindi lo stesso valore - sia nel gruppo degli uomini che in quello delle donne⁴². Inoltre, seppur non mostrata graficamente (figura 6), si sono stimate le correlazioni tra due coppie di variabili osservate: da una parte, tempo indeterminato (INDET) e soddisfazione della stabilità (SECUR), dall'altra, settore pubblico (PUBBLICO) e soddisfazione della stabilità (SECUR). Tali correlazioni rendono conto di un'associazione piuttosto ovvia e ampiamente verificata in letteratura: infatti, le condizioni di lavoro a tempo indeterminato e nel settore pubblico hanno un effetto positivo sulla percezione della stabilità del lavoro, trattandosi di caratteristiche che contraddistinguono lavori stabili dal punto di vista contrattuale.

⁴² In linguaggio Lisrel, il modello stimato prevede che i valori di *beta* e di *lambda-y* siano uguali per uomini e donne.

Il modello causale stima le associazioni fra le variabili esogene e gli aspetti di soddisfazione distinti nelle quattro dimensioni della soddisfazione⁴³. Esso è stato sviluppato in modo che, in linea con la nostra ipotesi dell'esistenza di una dimensione di *macro* soddisfazione di secondo ordine, tali associazioni siano interamente mediate dalla dimensione *macro*. Quindi, nel modello gli effetti diretti delle variabili esogene sulle quattro dimensioni endogene di primo ordine equivalgono agli effetti indiretti.

Sia per lavoratori uomini che per lavoratrici donne il prestigio del lavoro, inteso come *proxy* di qualità, è associato positivamente alla dimensione di *macro* soddisfazione e, tramite essa, alle quattro dimensioni più specifiche di soddisfazione. Il valore di questa associazione è molto basso, specialmente per gli uomini, dove va da 0,06 (sulla dimensione *macro* soddisfazione) a 0,04 (sulle quattro dimensioni specifiche di soddisfazione). Questo risultato è in parte sorprendente: dal modello emerge per gli uomini un'associazione molto bassa tra qualità del lavoro e dimensioni di soddisfazione. Tale associazione è più forte per le donne, dove va da 0,14 (sulla *macro* soddisfazione) a 0,09 (sulle quattro dimensioni). Dai risultati emerge dunque che l'associazione positiva tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa è più forte per le donne che per gli uomini. Tale evidenza potrebbe spiegarsi col fatto che le donne sono più *comprese* nella struttura del mercato del lavoro rispetto agli uomini, poiché concentrate in una gamma più ristretta di occupazioni (di media qualità) e meno presenti in lavori di alta o bassa qualità. Questo le renderebbe più *sensibili* a scostamenti in termini di qualità del lavoro, circostanza che ne rafforzerebbe l'associazione con la soddisfazione lavorativa.

Gli occupati risiedenti al Sud sono meno soddisfatti rispetto ai lavoratori settentrionali. Quest'evidenza, già nota in letteratura, non è però mai stata considerata in termini di genere (Ghinetti 2007; Fiorillo, Nappo 2014). I risultati del modello evidenziano infatti come l'associazione negativa sia più forte tra i lavoratori uomini (-0,19 sulla *macro* soddisfazione e -0,12 ÷ -0,13 sulle quattro dimensioni) rispetto alle donne (-0,14 sulla *macro* soddisfazione e -0,09 sulle quattro dimensioni). Quest'evidenza sembrerebbe segnalare l'esistenza di un processo di auto-selezione delle donne meridionali nel mercato del lavoro. Al Sud, la maggiore influenza del modello *male breadwinner* consentirebbe alle donne di abbandonare il mercato del lavoro se poco soddisfatte della loro occupazione. Questa circostanza varrebbe meno per le donne del Nord, più socializzate

⁴³ In linguaggio Lisrel, ci si riferisce ai valori di *gamma*

al lavoro e quindi maggiormente disponibili a rimanere occupate anche in lavori poco gratificanti (Reyneri 1999). Allo stesso tempo, le riflessioni già fatte a riguardo di questo tema (cfr. cap.3, par.4) problematizzano questa interpretazione. Comunque, l'evidenza segnala che il generale divario di territorio in termini di soddisfazione lavorativa (dovuto verosimilmente alle peggiori condizioni del mercato del lavoro locale meridionale rispetto a quello del Nord) è minore per le donne che per gli uomini.

Dal modello, emerge che l'istruzione ha un'associazione negativa con la soddisfazione lavorativa solo per le donne (-0,08 ÷ -0,05), mentre non si riscontra alcuna associazione nel gruppo dei lavoratori uomini. Precedenti studi hanno già rintracciato tale associazione, spiegandola come esito dell'incontro di un'offerta di lavoro sempre più istruita (e quindi con aspirazioni sempre più alte) e di una domanda limitata di posti di lavoro qualificati; la congiunzione di queste due circostanze incrementa il fenomeno della sovra-istruzione, particolarmente dannoso per la soddisfazione lavorativa (per una discussione più estesa, vedi cap. 1, par. 4). La novità di questi risultati consiste nel fatto che tale associazione vale solo per le donne e non per gli uomini: maggiore capitale umano quindi si traduce in minore soddisfazione solo nel gruppo delle lavoratrici. Tale evidenza potrebbe spiegarsi col fatto che le donne abbiano maggiori difficoltà nel far fruttare le proprie credenziali educative, e che quindi trovino più difficilmente un lavoro in accordo con le loro aspettative. Un'altra ipotesi che spieghi tale risultato è che le donne si astengano volontariamente dall'intraprendere carriere lavorative impegnative (che le porterebbero a ricoprire posizioni congruenti col loro titolo di studio) così da poter riuscire a ricoprire più agevolmente il *doppio ruolo* di madri e lavoratrici (il tema è affrontato nel capitolo 4 di questo lavoro).

Lo studio dell'associazione tra classe sociale d'origine e soddisfazione lavorativa è stato raramente considerato in precedenti analisi (Form, Geschwender 1962). Le stime del modello mostrano che, indipendentemente dal genere, questa variabile non ha alcuna associazione con la soddisfazione lavorativa, contrariamente a quanto atteso. Infatti in prospettiva *interazionista*, che considera esplicitamente il carattere *relativo* del concetto di soddisfazione lavorativa, sarebbe lecito aspettarsi che parte della soddisfazione tratta dal lavoro attuale derivi dalla comparazione con la propria origine sociale. La classe sociale d'origine avrebbe la funzione di gruppo di riferimento sul quale calibrare la valutazione della propria situazione lavorativa in termini di successo o insuccesso: in

questo schema, la stessa occupazione potrebbe essere vissuta diversamente da due lavoratori di diversa estrazione sociale, poiché per uno potrebbe essere la realizzazione di un processo di mobilità ascendente, mentre per l'altro significare un declassamento (cfr. cap. 1, par. 4.2). In altre parole, ci si attenderebbe che l'origine sociale agisca sulla *destinazione* intesa non solo in termini oggettivi (*destinazione* come posizione all'interno del mercato del lavoro), ma anche soggettivi (*destinazione* come valutazione della propria posizione). Sebbene le analisi non confermino questa ipotesi, il discorso merita alcune riflessioni. In primo luogo, l'assenza di un'associazione potrebbe essere dovuta a un'imperfetta definizione del concetto di classe; inoltre, la variabile 'classe sociale d'origine' manca dei lavoratori autonomi (esclusi dall'analisi), e questo potrebbe pregiudicare le stime degli effetti. Secondariamente, le limitate possibilità di mobilità intergenerazionale che caratterizzano il contesto italiano potrebbero sottostimare il potenziale effetto della classe sociale d'origine sulla percezione della propria condizione lavorativa (Pisati 2000; Bernardi, Ballarino 2016). Alla luce di tali considerazioni, lo studio di questa associazione merita ulteriore attenzione.

Considerando le variabili relative al tipo di lavoro svolto, un impiego a tempo indeterminato è positivamente associato alle dimensioni di soddisfazione lavorativa indipendentemente dal genere (valori da 0,10 a 0,16 per gli uomini, da 0,22 a 0,14 per le donne). Il contratto a tempo indeterminato generalmente è indicatore di un buon lavoro, e si lega ad altre caratteristiche appaganti che incidono sulle varie dimensioni della soddisfazione.

Anche lavorare nel settore pubblico è generalmente associato a maggiore soddisfazione in tutte le dimensioni. Tale evidenza è interessante: normalmente l'impiego pubblico è associato a maggiore stabilità del posto di lavoro, ma non necessariamente ad altre caratteristiche appaganti. Le stime del modello suggeriscono invece che i lavoratori del pubblico, indipendentemente dal genere, sono significativamente più soddisfatti rispetto a quelli del privato in tutte le dimensioni di soddisfazione (con valori di 0,32 ÷ 0,20 per gli uomini e 0,40 ÷ 0,26 per le donne). In linea con quanto emerso precedentemente, a stima dell'effetto è più forte per le donne (Taylor 2006): dal momento che le caratteristiche del lavoro nel settore pubblico - meno permeabile a condotte discriminatorie di genere - sono le stesse per uomini e donne, tale divario potrebbe riferirsi al fatto che le donne apprezzano particolarmente le possibilità di conciliazione

casa-lavoro garantite in questo settore. Il fatto stesso che le donne siano molto più presenti nel lavoro pubblico rispetto agli uomini (cfr. par. 4) è un indizio in questo senso.

Interessante l'evidenza relativa al lavoro *part-time*. Questa caratteristica del lavoro è significativamente associata alla soddisfazione lavorativa sia negli uomini che nelle donne, ma con segno opposto. Nel gruppo di lavoratori uomini, infatti, il lavoro a tempo parziale peggiora la soddisfazione lavorativa (valori tra -0,19 e -0,12) mentre nelle donne la migliora (valori tra 0,10 e 0,06). Questo risultato così divergente riassume la visione per la quale il *part-time* rappresenta per l'uomo una deviazione dalla norma culturale stabilita, e viene accettato marginalmente e solo in particolari condizioni. Di converso, il lavoro a tempo parziale rappresenta una risorsa per la donna, sia configurandosi come canale d'ingresso e di socializzazione al mercato del lavoro che permettendo di dedicarsi agevolmente ai compiti di cura della casa e della famiglia. Dunque, anche questo risultato sottolinea come in Italia il modello *male breadwinner* sia presente e agisca fortemente nelle logiche di divisione di genere del lavoro.

L'analisi dettagliata delle stime del modello ci ha fornito interessanti evidenze relative all'associazione tra soddisfazione lavorativa e, da una parte, variabili sociodemografiche, dall'altra, caratteristiche del lavoro. Non è però possibile tracciare un quadro complessivo dei rapporti fra le variabili considerate e la soddisfazione, dal momento che si è considerata una gamma troppo ampia ed eterogenea di aspetti.

6.1 Affidabilità delle nuove variabili

Il modello causale stimato (modello 6) utilizza le 4 variabili di soddisfazione lavorativa che si riferiscono alle 4 dimensioni stimate dal modello di misurazione; esse vengono utilizzate come variabili dipendenti anche in successive analisi di questo lavoro (cfr. cap. 4). In tal senso, è interessante misurarne l'affidabilità. A tale scopo, si calcolano i coefficienti dell'alfa di Cronbach per ogni coppia di variabili che compone una dimensione (tabella 24).

Tabella 24. Coefficienti Alfa di Cronbach fra le coppie di variabili che compongono ciascun fattore

<i>Dimensioni</i>	Alpha di Cronbach		
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Campione totale</i>
Core	0,80	0,82	0,81
Estrinseca	0,59	0,54	0,57
Ore	0,81	0,79	0,80
Ambientale	0,56	0,52	0,55

Le matrici di correlazione separate per uomo e donna (tabelle 15, 16, 17) e le loro relative analisi hanno evidenziato come la struttura della relazione fra le varie opinioni della soddisfazione lavorativa differisca per uomini e donne. Un'informazione aggiuntiva a questa evidenza ci è fornita dai risultati del test di Kolmogorov-Smirnov (K-S) per ogni dimensione considerata separatamente per uomini e donne (tabella 25). Questo test permette di verificare che la distribuzione dei punteggi per ogni dimensione sia simile per uomini e donne. In altre parole, tramite questo test si è in grado di verificare l'ipotesi statistica che entrambi i campioni, in questo caso il gruppo degli uomini e quelle delle donne, provengano dalla stessa popolazione. La scelta del test K-S è opportuna in questa analisi, poiché il testo è invariante rispetto ad eventuali trasformazioni monotone delle variabili nei due gruppi.

Tabella 25. Coefficienti del test Kolmogorov-Smirnov per i fattori di soddisfazione del lavoro

<i>Dimensioni</i>	Uomini	p-value	Donne	p-value	Significatività totale
Core	-0,043	0,000	0,005	0,768	0,000
Estrinseca	-0,014	0,118	0,006	0,663	0,236
Ore	-0,055	0,000	0,000	0,998	0,000
Ambientale	-0,091	0,000	0,000	1,000	0,000

Dunque, queste analisi ci segnalano che il pattern di correlazione tra le variabili di soddisfazione lavorativa è diverso per uomini e donne, tranne che nella dimensione *Estrinseca*. Questa evidenza avvalorata la nostra ipotesi per la quale uomini e donne percepiscono diversamente il proprio lavoro, e manifestano livelli di soddisfazione con una struttura di relazioni diversa. Il modello multi-gruppo di secondo ordine stimato tiene conto di queste differenze, e le riflette in una struttura di relazione tra variabili e fattori di soddisfazione lavorativa valida per entrambi i generi.

7. Conclusioni

Il presente capitolo si è posto l'obiettivo di approcciare il concetto di soddisfazione lavorativa da una duplice prospettiva. Da una parte, si è voluto fornire una misurazione più appropriata del concetto, che ne definisse contorni semantici e componenti costitutive. Dall'altra, si sono utilizzati i risultati di questa operazione per creare delle nuove variabili che riferissero delle diverse dimensioni di soddisfazione e studiarne l'associazione con i predittori - in termini sia di attributi personali che di caratteristiche del lavoro. Per entrambe le finalità si sono sfruttate le potenzialità dei modelli a equazioni strutturali; questi modelli, stimati a partire dalla matrice di varianza-covarianza delle variabili incluse nell'analisi, rendono conto *in toto* della loro struttura di influenze reciproche. Questa caratteristica consente di definire il concetto in maniera quanto mai precisa e attendibile. Inoltre, un'ulteriore fonte di attendibilità dei risultati qua presentati è data dal fatto che il modello stimato è informato delle differenze fra uomini e donne nella struttura di relazione fra le variabili di soddisfazione. Tale divergenza, in linea con la teoria per la quale uomini e donne sono caratterizzati da diversi sistemi valoriali e strutture di salienza, emerge anche nel corso delle analisi presentate in questo capitolo. Quindi, si tiene opportunamente conto di ciò nel progettare il modello di misurazione, che viene stimato sulle matrici di varianza-covarianza separatamente per genere. La struttura che ci viene restituita dalle stime può dunque essere considerata a ragion veduta come valida per tutti i lavoratori del nostro Paese - sia uomini che donne.

I risultati che emergono descrivono la soddisfazione lavorativa come un concetto composto da quattro dimensioni di primo ordine (*Ore, Core, Estrinseca, Ambientale*) e una di secondo (*macro* soddisfazione). Questo risultato si pone in parte in continuità con quanto già evidenziato dalla letteratura sul tema, ma in parte fornisce nuove indicazioni e spunti analitici. Le dimensioni *Core* ed *Estrinseca* stimate confermano che la soddisfazione generale, dell'interesse e della paga vengono vissute come componenti centrali della soddisfazione lavorativa, e che quella della paga e della stabilità riferiscono della dimensione delle ricompense. L'evidenza per quanto riguarda le dimensioni *Ore* ed *Ambientale* fa invece luce su un punto poco convincente della letteratura. Studi precedenti (Kalleberg 1977) avevano trattato la soddisfazione della componente oraria - in termini di numero di ore e gestione dei calendari - e quella degli aspetti ambientali - più propriamente *fisici* dell'ambiente di lavoro - come parte di un'unica dimensione, relativa

alla confortevolezza del lavoro. La nostra ipotesi di ricerca – confermata dai risultati – sottolineava invece la necessità di distinguere queste due dimensioni, poiché riferite ad aspetti diversi della comodità del lavoro, con esiti ben differenti sul benessere degli individui. In tal senso, la linea di demarcazione fra le due dimensioni potrebbe essere spiegata come il discrimine fra l'organizzazione del lavoro fordista e quella post-fordista. Nella prima, la fonte principale di disagio e malcontento dei lavoratori - in termini di confortevolezza - era data da condizioni fisiche scomode e usuranti (sia fisiche che psicologiche) derivanti dall'immediata organizzazione della prestazione lavorativa. Infatti, ci si trovava prevalentemente a lavorare in grandi ambienti spersonalizzanti, impegnati in attività routinarie e per nulla stimolanti, con spazi di socialità pressoché nulli. In tal senso, la soddisfazione ambientale - definita secondo quanto emerso in questo lavoro - era la più a rischio (si pensi a tutta la letteratura sull'ergonomia), mentre la prevedibilità di turni e orari preveniva l'insorgere di stress lavoro-relato. Con il sopraggiungere e consolidarsi delle nuove logiche di organizzazione produttiva, sempre più ispirate dal *just in time* e dalla reattività della risposta a mercati e consumatori, lo stress – dovuto a ritmi schizofrenici e incontrollabili – diventa una componente caratterizzante di sempre più lavori; si tratta di una forma di malessere che travalica l'immediato ambiente di lavoro, ripercuotendosi sulle possibilità di vivere *a pieno* anche la vita privata. La differenziazione fra queste due dimensioni sembra dunque pienamente giustificata, e rappresenta un punto importante di riflessione nelle politiche di gestione del lavoro.

Un altro aspetto interessante del modello è che prevede, come detto, una dimensione *macro* di secondo ordine, che in un certo senso sintetizza le quattro sotto-dimensioni di soddisfazione. Quest'evidenza suggerisce come in generale non esista una forte discriminabilità tra le diverse dimensioni, e che un indicatore sintetico può efficacemente renderne conto (come peraltro suggerito anche dalla forte correlazione tra le quattro dimensioni stimate). Ovviamente, l'utilizzo di un singolo indicatore *omnicomprensivo* riduce notevolmente la quantità di informazioni disponibile, e la scelta deve essere ponderata in relazione alle esigenze di ricerca.

Una volta definito il modello di misurazione, si è stimato il modello causale, così da analizzare l'associazione tra gli antecedenti della soddisfazione lavorativa e le nuove dimensioni stimate. Caratteristica importante di questo modello è che l'effetto degli

antecedenti sulle quattro dimensioni è mediato *interamente* dalla dimensione *macro*: questo risultato riflette nuovamente l'elevata coerenza semantica delle diverse dimensioni.

Alcuni dei risultati dei legami tra le variabili osservate esogene (gli antecedenti) e le dimensioni di soddisfazione meritano una riflessione particolare. La penalizzazione di soddisfazione dei lavoratori del Sud è cosa già nota, e riflette le condizioni più povere del mercato del lavoro meridionale. Il coefficiente stimato è però più forte per gli uomini che per le donne: la condizione del lavorare al Sud danneggia quindi maggiormente la soddisfazione degli uomini rispetto alle donne. Questo risultato riporta al tema dell'auto-selezione delle donne, lontano però dal convincere del tutto (vedi cap. 3, par. 4). Quest'associazione merita dunque ulteriore considerazione in futuro.

Interessante anche quanto emerge per le variabili 'pubblico' (il lavorare nel settore pubblico) e '*part-time*' (il lavorare a regime orario ridotto). La prima ha un'associazione positiva con la soddisfazione per entrambi i generi, ma questa associazione è più forte per le donne. La seconda invece ha addirittura un effetto di segno opposto per genere: positivo per le donne, negativo per gli uomini. Queste evidenze suggeriscono alcune riflessioni. Se il lavoro nel settore pubblico è generalmente apprezzato per la sua stabilità e le sue condizioni intrinseche, tale apprezzamento è ben più forte per le donne; in questo senso, sembrerebbe che le lavoratrici connettano le caratteristiche del lavoro pubblico alla possibilità di giocare il *doppio ruolo*. I lavori in questo settore sono infatti più prevedibili (sia in termini di scansione oraria che di contenuto), prevenendo eventuali situazioni di stress. Similmente, il *part-time* consente una gestione degli orari molto più flessibile e rappresenta una preziosa occasione per le donne di gestire serenamente l'equilibrio casa-lavoro, ma allo stesso tempo squalifica l'identità dell'uomo in quanto procacciatore di risorse della famiglia, danneggiandone la soddisfazione.

Infine, interessante è anche l'evidenza che riguarda l'associazione tra l'istruzione del lavoratore e la soddisfazione lavorativa. Se per gli uomini non emerge infatti nessuna associazione tra queste due variabili, per le donne l'associazione è negativa e statisticamente significativa. Il fatto che lavoratori più educati potessero - al netto della qualità del lavoro - scontare le loro maggiori aspettative in termini di insoddisfazione era evidenza già nota in letteratura. Il fatto che il modello evidenzi tale risultato per le donne fa pensare al fatto che esse abbiano più difficoltà a far rendere il loro titolo di studio sul

mercato del lavoro - per esempio meccanismi di discriminazione di genere. Alternativamente, si potrebbe pensare ad una loro volontaria astensione dall'intraprendere carriere lavorative troppo ambiziose - che le porterebbero a ricoprire ruoli in linea con il loro titolo di studio - per non rischiare di incorrere in conflitti tra vita lavorativa e familiare. Anche questo aspetto merita di essere riconsiderato in future analisi.

Capitolo 4.

Soddisfazione lavorativa e *working-life balance*: un'analisi di genere

1. Introduzione

La soddisfazione lavorativa è un esito dell'esperienza di lavoro lungamente studiato da psicologi e sociologi (Judge, Church 2000). A livello organizzativo, questa attitudine assume particolare rilevanza alla luce della sua associazione con alcuni esiti di interesse aziendale. E' stato dimostrato come alti livelli di soddisfazione lavorativa riducano le possibilità che un lavoratore decida di abbandonare il proprio lavoro e che incorra in comportamenti assenteisti (Steers, Rhodes 1978; Hulin et al. 1985). Inoltre, l'evidenza empirica suggerisce come la soddisfazione lavorativa migliori le performance aziendali in termini sia quantitativi che qualitativi (Ostroff 1992).

Se dunque la soddisfazione lavorativa agisce evidentemente su esiti relativi al mondo del lavoro, essa influisce anche su comportamenti familiari e scelte riproduttive delle coppie *dual earner*. Lavoratrici soddisfatte più probabilmente matureranno l'intenzione di avere un figlio, senza dover però rinunciare al proprio lavoro. Un lavoro soddisfacente, infatti, motiva le donne a giocare il *doppio ruolo* di lavoratrice e madre piuttosto che dover decidere di dedicarsi esclusivamente ad uno di essi.

In quest'ottica, la soddisfazione lavorativa va intesa come esperienza soggettiva che indirizza strategie di comportamento in ambito lavorativo e, di riflesso, incide sulle scelte riproduttive delle famiglie. La generalità di questo concetto, che ha origine all'interno della sfera lavorativa ma i cui esiti la trascendono, è particolarmente significativa nel contesto italiano. In Italia, infatti, la persistenza del modello *male breadwinner* confina frequentemente le donne a compiti di cura della casa e della famiglia, stabilendo vincoli normativi e culturali alla loro partecipazione al mercato del lavoro. L'azione prescrittiva di questo modello è a tutt'oggi forte, e nel nostro paese la crescita dell'occupazione femminile si è realizzata a spese della natalità (Reyneri 2013). Questo porta a pensare che, da una parte, il modello culturale prevalente alimenti il divario nei tassi d'occupazione tra uomini e donne; dall'altra, che il contesto istituzionale non sia pronto

ad accompagnare un'eventuale intensificazione del lavoro femminile, in quanto caratterizzato da limitate opzioni di conciliazione casa-lavoro per le famiglie.

Questo lavoro mira dunque a indagare come la dimensione di genere, alla luce di questa intersezione tra mercato del lavoro e situazione familiare, moderi la percezione della qualità del lavoro, e come questo meccanismo agisca in diversi contesti familiari (ovvero in presenza o meno di figli piccoli). Tale associazione viene studiata tenendo conto della multidimensionalità del concetto di soddisfazione lavorativa (Judge et al. 2009). In virtù di un dataset particolarmente informativo in questo senso è possibile distinguere tra diversi aspetti della soddisfazione lavorativa, così da cogliere in quale di essi l'effetto moderatore del genere emerga con più forza.

Il lavoro si articola come segue: nel paragrafo 2 si ricostruisce la letteratura che studia il rapporto tra genere e soddisfazione lavorativa, con particolare attenzione alla soddisfazione delle donne. In questa sezione, si evidenziano i meccanismi attraverso i quali lavoratori e lavoratrici sperimentano le loro condizioni di lavoro in termini di soddisfazione lavorativa. Il paragrafo 3 introduce invece il tema della conciliazione casa-lavoro, mettendone in luce la centralità in relazione agli esiti occupazionali della forza lavoro femminile. Nel paragrafo 4 si presentano la strategia analitica e le domande di ricerca di questo lavoro. Il paragrafo 5 si focalizza sull'analisi empirica della distribuzione occupazionale di genere in Italia, considerandone gli esiti in termini di diverse dimensioni di soddisfazione lavorativa. Il paragrafo 6 presenta la parte centrale delle analisi: ci si concentra sul ruolo mediatore del genere nella relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa. Infine, il capitolo 7 prova a far luce sul ruolo svolto da settore economico d'attività e regime orario d'impiego sull'associazione tra genere, qualità del lavoro e soddisfazione.

2. Donne e lavoro: condizioni di lavoro oggettive e valutazioni soggettive

E' noto che il genere è una variabile che influisce sensibilmente sulle esperienze lavorative (Ngo et al. 2014). In quanto tale, la letteratura si è interessata a come esso possa mediare la risposta psicologica al lavoro di lavoratori e lavoratrici (Judge et al. 2009); così, il tema della soddisfazione lavorativa di genere è stato molto dibattuto e affrontato da diverse prospettive teoriche (Glenn et al. 1977; Andrisani 1978; Weaver 1978; Clark 1997; Loscocco, Spitze 1991).

Alcuni studi, muovendo da un rigido paradigma *need-satisfaction*, evidenziano come le donne manifestino in media livelli inferiori di soddisfazione lavorativa (Wilks, Neto 2013). Questa prospettiva teorica infatti, considerando i bisogni degli esseri umani come universali, postula una rigida causalità dalla qualità del lavoro alla soddisfazione lavorativa. A tal riguardo il *job model* (Feldberg, Glenn 1979), basandosi su questa prospettiva analitica, ipotizza che le donne siano meno soddisfatte degli uomini in quanto sovra-rappresentate in lavori di minore qualità, in termini di caratteristiche intrinseche ed estrinseche (ma tale circostanza non è confermata dai nostri risultati, cfr. cap. 4 par. 5) (Kanter 1977; Magee 2013).

Un altro filone di letteratura spiega la soddisfazione di genere adottando un approccio più sociologico, che sottolinea le componenti di *relatività* del concetto di soddisfazione lavorativa; si tratta infatti di un esito profondamente legato alla soggettività del lavoratore che lo sperimenta, sul quale agiscono meccanismi di comparazione sociale da una parte e strutture di rilevanza personale⁴⁴ dall'altra (Rollero et al. 2016). Discostandosi dalla rigidità dei modelli *need-satisfaction*, questi approcci evidenziano come la soddisfazione lavorativa sia il risultato di un processo di comparazione rispetto a un determinato schema di riferimento, che può essere esogeno all'individuo (come nel caso della comparazione con gruppi di pari) o endogeno (quando la comparazione avviene con valori e motivazioni personali dell'individuo o con situazioni sperimentate precedentemente) (Michalos 1985).

Gli studi che sottolineano la relatività del concetto di soddisfazione lavorativa arrivano però a risultati tutt'altro che conclusivi. Alcuni di loro mostrano che le donne sono non meno soddisfatte (Bokemeier, Lacy 1987) o più soddisfatte (Blanchflower; Oswald 2004; Clark, Oswald 1996; Clark 1997; Sloane, Williams 2000; Sousa-Poza, Sousa-Poza 2000) degli uomini, nonostante siano impiegate in lavori caratterizzati da condizioni qualitativamente più povere. Questo così detto *paradosso della lavoratrice soddisfatta* (Crosby 1982), *prima facie* sorprendente, è stato spiegato riferendosi a due diverse ipotesi interpretative. Da una parte, le donne si aspetterebbero meno dalla loro situazione lavorativa (Gerstein et al. 1988; Leung et al. 1994), e questo potrebbe renderle relativamente soddisfatte anche a fronte di lavori di bassa qualità (Clark 1997). Questa ipotesi interpretativa si rifà alla considerazione che, storicamente, il ruolo sociale della

⁴⁴ Il termine originale per indicare questo concetto è *personal salience* (Warr 2007)

donna è stato (e in parte continua a essere) quello di moglie e madre, e la loro posizione sociale è determinata dall'occupazione del coniuge piuttosto che dalla propria (Goldthorpe 2000). Questa intuizione è supportata dal fatto che il differenziale di genere nella soddisfazione del lavoro scompare per le lavoratrici più giovani, con alti livelli di educazione, con posizioni professionali o manageriali, quelle le cui madri hanno avuto un lavoro professionale e quelle occupate in lavori *maschili* (Loscocco, Spitze 1991; Clark 1997; Wharton, Baron 1991): tutte queste condizioni concorrono infatti ad incrementare le aspettative delle donne sul proprio lavoro, aumentando allo stesso tempo le possibilità che vengano disattese (e che quindi la propria condizione lavorativa venga percepita come scarsamente soddisfacente).

Dall'altra, le donne lavoratrici potrebbero comparare la propria situazione con quella di altre donne occupate, piuttosto che con la totalità della forza lavoro; così facendo, la loro condizione non verrebbe percepita come particolarmente deprivante, e dunque non inciderebbe negativamente sulla soddisfazione lavorativa (Magee 2013). Questa *own-gender referents hypothesis* si basa sul fatto che, per via dell'esistenza di meccanismi di segregazione di genere, i lavoratori dello stesso sesso sono considerati come referenti più appropriati sui quali basare impressioni e percezioni del proprio lavoro (Oldham et al. 1982; Baron, Bielby 1985; Major, Testa 1989). In accordo con questa ipotesi, alcuni studi hanno evidenziato una maggiore soddisfazione lavorativa nelle donne che comparano la propria situazione lavorativa con quelle di altre donne, piuttosto che con quella di lavoratori uomini (Zanna et al. 1987; Buchanan 2005).

Se questo filone interpretativo spiega la soddisfazione lavorativa di genere facendo riferimento alla comparazione con un schema di riferimento (nello specifico, la forza lavoro femminile *tout court*), altre ricerche provano a descriverla come frutto di una comparazione con standard interni all'individuo. Ne è un esempio il *gender model* (Feldberg, Glenn 1979; de Vaus, McAllister 1991). Questo modello sottolinea come la soddisfazione lavorativa individuale vada spiegata tenendo conto dei significati che il singolo lavoratore ascrive al lavoro, le motivazioni che lo sostengono e il suo sistema personale di valori. In questo senso, l'orientamento personale al lavoro può essere considerato come moderatore della relazione tra caratteristiche oggettive del lavoro e natura della risposta del lavoratore (Goldthorpe et al. 1969). Dal momento che l'importanza delle responsabilità familiari varia per uomini e donne, il lavoro potrebbe

occupare un posto differente nella loro vita ed i due generi potrebbero sperimentare in maniera diversa la loro situazione lavorativa (Gallie et al. 2012). Stando a questa prospettiva, ci sarebbero dunque degli orientamenti al lavoro *tipici* associati all'essere uomo o donna, legati al diverso ruolo assegnato loro in società. Questi si rifletterebbero in diverse strutture di salienza di genere. In tal senso sia Centers e Bugental (1966) che Neil e Snizek (1988) trovano che mentre le donne sul lavoro valutano di più il supporto sociale, gli uomini assegnano più importanza alla possibilità di utilizzare le proprie abilità (e la possibilità di controllo personale, secondo lo studio di Neil e Snizek). Lacy e colleghi (1983) trovano che gli uomini valutano più la sicurezza del lavoro rispetto alle donne, e che questa differenza è più marcata a bassi livelli occupazionali. La meta-analisi di Konrad e colleghi (2000) sottolinea che per le donne è importante avere colleghi e supervisori di supporto, così come avere l'opportunità di lavorare con e fornire aiuto ai pari, mentre gli uomini valutano di più l'autonomia e la possibilità di far valere la propria influenza personale. Clark (1997) trova che gli uomini valutano di più caratteristiche estrinseche - quali paga, possibilità di promozioni e sicurezza del lavoro; le donne invece apprezzano particolarmente uno stile di supervisione che le sostenga e la convenienza dell'orario di lavoro, e a risultato analoghi giungono anche Sloane e Williams (2000), Bender e colleghi (2005) e Clark (2005a).

Va però riconosciuto che descrivere uomini e donne come due gruppi omogenei al loro interno in termini di orientamento al lavoro non considera le potenziali differenze all'interno dello stesso genere. Hakim (1996), una delle maggiori studiose del tema, ha compiuto uno sforzo in tal senso, classificando le donne lavoratrici sulla base del loro orientamento al lavoro; essa distingue da un lato le donne *committed*, o *career-centered*, che considerano solo marginalmente lo svolgimento delle attività domestiche. Queste donne, in accordo con quanto prescritto dalla teoria del capitale umano, decidono di investire sulla loro carriera occupazionale, optando per un regime di impiego a tempo pieno. Dall'altro lato, ci sono le donne *uncommitted*, o *home-centered*, per le quali il lavoro è un'attività secondaria. Queste donne limitano il loro investimento sul lavoro, e sono occupate in regime di tempo parziale.

Entrambe le categorie di donne agiscono razionalmente: chi considera il lavoro come una priorità, decide di investire su di esso; chi lo percepisce invece come una componente non cruciale della propria vita, limita i propri investimenti. Bisogna però sottolineare che

la Hakim non spiega da dove queste due diverse attitudini al lavoro delle donne abbiano origine (Crompton, Harris 1998); l'autrice si limita solo a dicotomizzare l'insieme delle donne lavoratrici sulla base di uno status *a posteriori* (impiego a tempo parziale), non proponendo nessuna spiegazione dei meccanismi di socializzazione o dei processi psicocognitivi che potrebbero portare alla formazione dei diversi orientamenti. Dunque, modelli culturali in essere e sistemi valoriali ad esso associati qualificano il genere come fattore dirimente di soddisfazione lavorativa (Lewis, Cooper 1999). La salienza della dimensione di genere è persistente (Marshall 1994).

3. Donne ed equilibrio casa-lavoro

Come si è detto, il ruolo del genere come moderatore dell'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa esercita un effetto anche sulle strategie familiari e di coppia. Specialmente alla luce del progressivo inserimento delle donne nel mercato del lavoro e della crescente quota della forza lavoro coinvolta anche in compiti di cura, il tema dell'equilibrio casa-lavoro ha acquistato centralità⁴⁵ (Lewis, Cooper 1987; Thomas, Ganster 1995). Il *working-life balance* è definito come «il grado con il quale un individuo riesce a equilibrare le richieste temporali, emozionali e comportamentali provenienti sia da attività di lavoro pagato che da responsabilità familiari» (Hill et al. 2001, p.49).

L'importanza del tema è data dai cambiamenti in atto nella struttura della forza lavoro; sempre più spesso lavoratori e lavoratrici devono conciliare impegni familiari con responsabilità lavorative, e le domande provenienti dalle sfere lavorativa ed extra-lavorativa si acutizzano (Kinnunen, Mauno 1998; Muñoz de Bustillo et al. 2011b). In tal senso, il genere contribuisce a generare norme e valori che regolano vita lavorativa ed extra-lavorativa, plasmando preferenze e priorità. La dimensione di genere assume un ruolo ancora più cruciale in caso di genitorialità, un evento che segna più profondamente l'identità individuale della donna che lo sperimenta rispetto all'uomo (Hochschild 1997) e incide su comportamenti lavorativi e orientamento delle donne lavoratrici (Crompton, Harris 1998). Ne è conferma l'alto tasso di abbandono del lavoro da parte delle neo-madri

⁴⁵ Il *working-life balance* è tema dibattuto anche in politica (Scherer, Steiber 2007). Il 13 settembre 2016 il Parlamento Europeo ha votato la risoluzione sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli per l'equilibrio casa-lavoro. Con essa si afferma che l'equilibrio casa-lavoro è un diritto, e si fa appello alla Commissione Europea affinché proponga un pacchetto coerente di iniziative legislative e non che lo promuova.

o la modifica delle loro condizioni contrattuali (Bloom et al. 2009; Mancini, Pasqua 2012; Gibb et al. 2014).

In relazione al tema del *working-life balance*, il rischio della genitorialità è quello di intensificare episodi di conflitto casa-lavoro, ovvero quando le pressioni che scaturiscono dall'appartenenza ad un ruolo contrastano con le pressioni associate all'appartenenza ad un altro ruolo (tipicamente lavoratore, coniuge e genitore) (Kahn et al. 1964; Greenhaus, Beutell 1985). Questo conflitto di ruolo può assumere direzioni differenti: è possibile identificare conflitto da sovraccarico (quando l'eccesso di domande proveniente dalla sfera sia familiare che lavorativa è così grande che nessuno di questi ruoli riesce a essere svolto propriamente), interferenza dal lavoro alla famiglia (quando i compiti e le responsabilità lavorative non permettono di svolgere il ruolo di genitore) e interferenza dalla famiglia al lavoro (quando le richieste provenienti dalla sfera familiari sono eccessivamente oberanti e rendono difficoltoso gestire il *doppio carico*) (Moen 1989; Gutek et al. 1991). Anche se ognuno di questi conflitti ha specifiche origini e conseguenze (Adams et al. 1996; Kelloway et al. 1999), ciascuno di essi danneggia benessere e soddisfazione individuali (Bacharach et al. 1991; Burke, Greenglass 1999; Clark 2000).

Come detto, la possibilità di sperimentare una qualche forma di conflitto casa-lavoro aumenta in presenza di figli, specialmente se in età prescolare (Rwampoporo et al. 2002). Alcuni studi hanno mostrato che le donne sperimentano un'interferenza da famiglia a lavoro più acuta rispetto a quella sperimentata dagli uomini (Loscocco 1997); altri sostengono che le donne soffrono maggiormente tutti e tre i tipi di conflitto, sperimentando più sovraccarico, interferenza dal lavoro alla casa e interferenza dalla casa a lavoro (Duxbury et al. 1994; Van Veldhoven, Beijer 2012). Questa evidenza non sorprende per i primi due tipi di conflitto: le donne sono tradizionalmente più coinvolte nei compiti di cura della famiglia e della casa, ed è dunque lecito attendersi una maggiore percezione di sovraccarico e interferenza dalla famiglia al lavoro. Infatti, il conflitto si acutizza quando uno dei ruoli è particolarmente saliente e centrale per il *self-concept* individuale; più una persona valuta un ruolo come importante, più essa investirà tempo ed energie nello svolgimento di esso, a detrimento degli altri ruoli che ricopre. Meno frequente è la circostanza per la quale le donne sperimentino interferenza dal lavoro alla famiglia, dal momento che in media le donne passano meno ore lavorando rispetto agli uomini. Questa interferenza percepita potrebbe essere ricondotta alla persistenza di

stereotipi socioculturali, per i quali la donna è la principale responsabile dei compiti di cura della casa e della famiglia (Thompson, Walker 1989; Schwartzberg, Dytell 1996; Cinamon, Rich 2002). Quindi le donne, seppur in media meno sovraccaricate dal lavoro pagato, si percepiscono come impossibilitate a dedicarsi ai compiti di cura nella misura in cui vorrebbero. Va specificato però che la misura in cui le richieste del lavoro influiscono sulla vita familiare dipende anche da fattori contestuali: da una parte, occorre tenere in considerazione – da un punto di vista di politiche del lavoro - come il lavoro pagato è pensato in relazione a e *comunica* con l'organizzazione familiare; dall'altra, come l'interazione tra lavoro pagato e vita familiare è organizzata e vissuta in diversi contesti sociali (Crompton, Harris 1998; Scherer, Steiber 2007).

Aldilà della componente socio-contestuale che può modificare gli esiti di questo processo, sono le donne a soffrire principalmente delle diverse forme di conflitto casa-lavoro e del conseguente danneggiamento della soddisfazione lavorativa. Non è un caso che si parli di rivoluzione di genere bloccata (Hochschild, Machung 1989) o incompleta (Esping-Andersen 2009). L'evidenza dimostra come la maggior parte delle donne continui a essere socializzata primariamente come moglie e dedita alle cure familiari (Gilbert 1993; Fortin 2005).

In conformità ai sistemi di *gendered moral rationalities*⁴⁶, le donne sono primariamente responsabili dei loro figli, e devono ponderare le loro strategie comportamentali sulla base di questa prescrizione (Duncan, Edwards 1997; Duncan et al. 2003). Talvolta, tali sistemi di credenze sono autosostenuti dalle donne. In particolare, il concetto di *maternal gatekeeping* è stato introdotto per identificare pratiche e comportamenti di madri che inibiscono la partecipazione dei padri alla cura dei figli, considerandoli inadatti a svolgere questo ruolo (Allen, Hawkins 1999; Cannon et al. 2008). Questo sistema di valori e aspettative, in parte eterodiretto e in parte auto-sostenuto dalle donne stesse, le rende dunque più sensibili alla possibilità di svolgere il *doppio ruolo* (Kossek, Ozeki 1998).

Quindi, le donne socializzate al lavoro ma allo stesso tempo sensibili al ruolo di mogli e madri tenderanno a concentrarsi in occupazioni *family-friendly*, ovvero caratterizzate da comodità e comfort (Martin, Hanson 1985). Tali caratteristiche sono difficilmente riscontrabili in lavori di bassa qualità, generalmente poco compatibili con una serena

⁴⁶ Si tratta di sistemi di credenze di dominio collettivo che prescrivono comportamenti sociali attesi.

gestione dell'equilibrio casa-lavoro; questi lavori possono essere fisicamente e psicologicamente spessanti e minare la capacità di svolgere positivamente compiti di cura extra-lavorativi (Gruenberg 1980; Salinas-Jiménez et al. 2013). Inoltre, sono spesso soggetti a marcato controllo ed etero-direzione da parte dei superiori, e da ritmi di lavoro molto elevati. Quest'insieme di caratteristiche rende complicata la gestione della conciliazione casa-lavoro.

Ma tale considerazione può essere estesa anche ai lavori molto qualificati. Lo svolgimento di mansioni d'*élite* può nuocere alle condizioni psico-fisiche del lavoratore, conducendo per esempio a fenomeni di *stress da alto status* (Schieman et al. 2006). Infatti, le richieste cui far fronte se si ricoprono ruoli di grande responsabilità possono portare a sperimentare stress e tensioni psicologiche, che si riversano anche sulla gestione della vita familiare (Schieman et al. 2009; Damaske et al. 2016). Inoltre, non è inusuale che nei lavori qualificati i lavoratori siano costretti a prolungare gli orari di lavoro in virtù delle posizioni di responsabilità che ricoprono; la potenziale estensibilità e imprevedibilità temporale della prestazione lavorativa in questi lavori danneggia sensibilmente la possibilità di giocare il *doppio ruolo* (Blair-Loy 2009; Moen et al. 2013)

4. Strategia analitica e domande di ricerca

Questo studio punta a descrivere come la qualità del lavoro influenzi le dimensioni di soddisfazione di uomini e donne, tenendo conto della misura in cui questa associazione varia secondo differenti situazioni familiari. Per quanto noto, questo è il primo studio in Italia che guardi a come il genere agisca da moderatore dell'associazione tra qualità del lavoro e dimensioni della soddisfazione lavorativa in diverse configurazioni familiari.

Quindi, si controlla se e in che modo il genere del lavoratore moderi la relazione tra la qualità del lavoro e la soddisfazione sperimentata. In altre parole, si guarda a come uomini e donne risultino più o meno soddisfatti in lavori di simile qualità: l'effetto di moderazione del genere è il meccanismo a cui siamo interessati. Al fine di testarlo al netto di diversi contesti extra-lavorativi, lo si analizza in diverse situazioni familiari (distinte in termini di presenza o meno di almeno un figlio piccolo), dal momento che la presenza di uno o più figli da accudire influisce decisamente sulla necessità di conciliazione casa-lavoro.

Le domande di ricerca che guidano questo lavoro sono due:

1) L'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa è la stessa per uomini e donne?

In caso di risposta negativa:

2) In quali dimensioni di soddisfazione lavorativa è più evidente il pattern di genere nell'associazione tra qualità del lavoro e dimensioni della soddisfazione lavorativa?

Alla luce della ricostruzione del dibattito teorico sul tema, si formulano delle ipotesi alternative per ciascuna domanda di ricerca:

1a) L'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa è più forte per le donne; infatti, per le lavoratrici donne, la soddisfazione lavorativa è un esito che incide su scelte e orientamenti relativi ad altre sfere della vita (specialmente la vita familiare) maggiormente rispetto ai lavoratori uomini (ipotesi della *centralità del lavoro*).

1b) L'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa è più forte per gli uomini; se il modello *male breadwinner* vuole le donne come marginalmente coinvolte nel mercato del lavoro e scarsamente motivate al lavoro, differenze nella qualità del lavoro non modificano sensibilmente la percezione di qualcosa giudicato già *a priori* di scarsa importanza (ipotesi dello *scarso attaccamento*).

2a) Le donne sono più *sensibili* agli esiti della qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa legata alla dimensione *Oraria* rispetto agli uomini. Se infatti la soddisfazione lavorativa trascende l'esperienza del lavoro ripercuotendosi anche su quella familiare, le donne valutano positivamente la comodità di un lavoro. In questo senso, sia *cattivi* lavori che lavori particolarmente qualificati risulteranno dannosi (per motivi diversi) in termini di soddisfazione lavorativa relativa alla dimensione oraria (ipotesi del *doppio ruolo*)

2b) Le donne sono più *sensibili* agli esiti della qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa legata alla dimensione *Core* rispetto agli uomini. Se le donne occupate sono fortemente motivate al lavoro (specialmente in un contesto *male breadwinner* che ne scoraggia la partecipazione al mercato del lavoro come in Italia) valuteranno positivamente gli aspetti che caratterizzano più *tipicamente* il loro ruolo occupazionale. Dunque, la qualità del lavoro verrebbe particolarmente apprezzata dalle donne poiché sarebbe intesa come miglioramento delle caratteristiche cruciali del lavoro (ipotesi dell'*orientamento espressivo*).

2c) Le donne sono più *sensibili* agli esiti della qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa legata alla dimensione *Estrinseca* rispetto agli uomini. Infatti, se solo marginalmente coinvolte nel mercato del lavoro, le lavoratrici donne adottano un orientamento strumentale al lavoro; in questo senso, la qualità del lavoro è apprezzata in quanto associata a maggiori ricompense estrinseche. Di converso gli uomini, primariamente socializzati come *lavoratori*, assegneranno significati più *espressivi* al lavoro, valutando maggiormente aspetti più intrinseci (ipotesi della *strumentalità del lavoro*).

2d) Le donne sono più *sensibili* agli esiti della qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa legata alla dimensione *Ambientale* rispetto agli uomini. Infatti se le donne considerano il lavoro come un canale secondario attraverso il quale auto-realizzarsi, esse apprezzeranno la qualità del lavoro poiché associata a più confortevoli condizioni ambientali (che soddisfano bisogni base del lavoratore, relativi alla sfera della salute fisica e psicologica). In particolare, le donne valuteranno positivamente le maggiori e migliori opportunità di instaurare relazioni - con colleghi, collaboratori e superiori - rese disponibili da lavori qualificati (ipotesi del *supporto sociale*).

Come variabile indipendente si è utilizzata la scala di prestigio occupazionale *Sides05* (Meraviglia 2012), versione aggiornata della *Desc85* (De Lillo, Schizzerotto 1985). Questa scelta è supportata da precedente letteratura sociologica, che utilizza estensivamente scale di prestigio come *proxy* della qualità del lavoro (Kalleberg, Griffin 1978; Dahl et al. 2009). La multidimensionalità del concetto di qualità del lavoro è cosa nota, e ne complica la sua definizione operativa nelle analisi sul tema. L'utilizzazione di una scala di prestigio occupazionale, che si riferisce alla desiderabilità sociale delle singole occupazioni, rappresenta un metodo efficace e sociologicamente attendibile per sintetizzare la complessità del concetto di qualità del lavoro.

La scala *Sides05*, che originariamente variava da 10,84 (valore più basso) a 89,93 (valore più alto), è stata centrata e standardizzata, così da assumere punteggi da -1,67 a 2,50.

5. Donne e lavoro in Italia: fra segregazione e soddisfazione

Si è detto come l'Italia rappresenti un caso di particolare interesse per lo studio di come genere e situazione familiare possano mediare la valutazione individuale del lavoro. Il mercato del lavoro italiano si caratterizza per la persistenza del modello di divisione del lavoro *male breadwinner*, che esercita ancora una forte pressione normativa sulle strategie comportamentali delle donne nel mercato del lavoro, e per una marcata differenza nei tassi d'attività tra uomini e donne.

Tabella 26. Indicatori del mercato del lavoro, 2016. Italia, Germania, Svezia, Usa, OECD (%)

	Occupazione		Attività		Disoccupazione	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Italia	66,5	48,1	74,8	55,2	11,1	12,9
Germania	78,5	70,8	82,2	73,6	4,5	3,8
Svezia	77,5	74,8	83,9	80,2	7,5	6,7
Usa	74,8	64,0	78,8	67,3	5,0	4,8
OECD	74,9	59,4	80,0	63,6	6,4	6,6

Popolazione in età 15-64 anni. Nostra elaborazione (OECD 2017)

I dati di tabella 26 ci forniscono evidenze in tal senso: la differenza tra il tasso di partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne in Italia è quasi di 20 punti percentuali; seppur non distante dal divario fra uomini e donne nella totalità dei Paesi OECD (circa 16,5 punti percentuali di differenza), il confronto con i Paesi più economicamente sviluppati è impietoso.

Se ne evince che il modello *male breadwinner* esercita ancora una pesante influenza nell'orientare le strategie nel mercato del lavoro, e nel nostro Paese la sua de-tradizionalizzazione è un processo lento e ancora *in itinere*; tracce parziali di distacco da questo modello si notano nelle coppie più istruite, ma si tratta di un fenomeno ancora a limitata diffusione (Mencarini, Tanturri 2004; Solera 2012). A questo punto, è interessante capire se e come il gap di genere nei maggiori indicatori del mercato del lavoro si rifletta sulla composizione della struttura occupazionale. In tal senso, la letteratura ha utilizzato il concetto di segregazione occupazionale per connotare il massiccio ingresso della popolazione femminile nel mercato del lavoro (Hegewisch, Hartmann 2014), distinguendo tra dimensione orizzontale e verticale di segregazione.

La dimensione orizzontale della segregazione occupazionale fa riferimento alla sotto- (sovra-) rappresentazione delle donne in determinate occupazioni o settori professionali (Bettio et al. 2009). In altri termini, con essa ci si riferisce alla distribuzione di uomini e donne in diversi settori del mercato del lavoro. Questo fenomeno, caratteristica riscontrata in tutti i sistemi socio-economici (Engels 1884; Morrissey 1982; Collins 1998; Anker 1998), confina le donne in lavori *femminili*, escludendole da altri tipi di occupazioni.

Secondo Eurofound (2015a), in Europa occupazioni come artigiano⁴⁷ (89% di uomini) e installatori d'impianti e macchinari⁴⁸ (82% di uomini) sono *maschili*, così come a prevalenza maschile sono lavoratore agricolo e manager (entrambe 67% di uomini). Sul versante opposto, in occupazioni come commesso (67% di donne) e addetto alle vendite e ai servizi⁴⁹ (64% di donne) c'è una predominanza di lavoratrici donne. La segregazione di genere caratterizza anche i settori professionali: costruzioni (90%), trasporti (78%) e industria (72%) sono fortemente dominati da uomini, laddove sanità (78%) e istruzione (72%) sono in prevalenza *femminili*.

La dimensione orizzontale di segregazione può essere la conseguenza di una scelta individuale: uomini e donne potrebbero indirizzarsi verso occupazioni diverse sulla base di differenti preferenze. Infatti, in virtù delle prescrizioni che le vogliono come primariamente dedite a compiti di cura, le donne potrebbero scegliere lavori con caratteristiche che consentono di combinare lavoro pagato e cura della famiglia, accettando eventualmente un *trade off* tra stipendio e altri *benefits* non pecuniari (Becker 1991; Buding, England 2001).

Un'altra ipotesi è che invece la dimensione orizzontale di segregazione occupazionale abbia origine da meccanismi di discriminazione di genere. In questo caso, gli uomini impedirebbero volontariamente alle donne di accedere ai lavori *maschili*, e le donne a loro volta eviterebbero queste professioni in quanto percepite come discriminanti (Gneezy et al. 2003).

La seconda dimensione di segregazione occupazionale è la verticale, anche riconosciuta come segregazione gerarchica (Bettio et al. 2009). Questa dimensione rende conto della stratificazione all'interno dei singoli lavori, riferendosi al fatto che gli uomini generalmente occupano le posizioni più elevate sia nelle occupazioni *maschili* che in

⁴⁷ In inglese *craft workers*

⁴⁸ In inglese *plant and machine operators*

⁴⁹ In inglese *service and sale workers*

quelle *femminili*, mentre le donne sono deliberatamente penalizzate nelle opportunità di carriera. Tale fenomeno, noto anche come il *soffitto di cristallo*, ostacola le donne nel raggiungimento di posizioni lavorative con caratteristiche desiderabili (come alta remunerazione, possibilità di controllo nello svolgimento del compito lavorativo, sicurezza del posto di lavoro, possibilità di promozione) rispetto alla controparte maschile (Reskin, Ross 1990).

Questa duplice dimensione della segregazione non sempre è facilmente distinguibile, e ogni contesto socio-economico ne presenta tracce più o meno profonde. Ai fini della presente analisi ci si concentra sulla situazione in Italia, tratteggiando dinamiche ed esiti della segregazione di genere nel nostro Paese.

Considerando la dimensione orizzontale di segregazione, una prima evidenza interessante è fornita dai dati sulla distribuzione di genere all'interno dei vari settori professionali (tabella 27).

Tabella 27. Occupazione in Italia per settore professionale, genere e situazione familiare (%)

<i>Settore professionale</i>	<i>No figli piccoli</i>		<i>Sì figli piccoli</i>	
	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>
Agricoltura, caccia, pesca	2,4	3,4	2,1	3,4
Industria, estrazione, manifatture	14,6	29,5	15,5	30,1
Costruzioni	1,2	12,0	0,9	11,7
Commercio, alberghi, ristorante	17,3	12,5	16,7	11,2
Trasporti, comunicazioni	2,1	6,6	2,2	7,5
Intermediazioni e altre attività	5,2	4,0	4,6	4,1
P,A. e difesa	12,3	11,6	11,2	12,9
Istruzione, sanità, servizi sociali	29,1	9,4	31,3	9,1
Altri servizi	15,8	11,0	15,5	10,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

fonte: Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009⁵⁰.

Complessivamente, le maggioranza delle donne si concentra in alcuni settori del terziario: istruzione, sanità e servizi sociali, così come altri servizi e attività legate al turismo (commercio, alberghi, ristoranti). Di converso, gli uomini restano predominanti nel settore delle costruzioni e in quello industriale. Allo stesso tempo, si nota come la situazione familiare non influisca sulla distribuzione di uomini e donne all'interno dei

⁵⁰ Qualora non diversamente specificato, tutte le analisi ed elaborazioni dati di questo capitolo hanno questa fonte.

settori professionali. In altri termini, non sembrano emergere caratteristiche *family-friendly* associate tipicamente a uno o più settori professionali.

Una dimensione semi-verticale di stratificazione è fornita dalla distribuzione per genere e situazione familiare nelle singole occupazioni⁵¹ (tabella 28).

Tabella 28. Occupazione in Italia per professione, genere e situazione familiare (%)

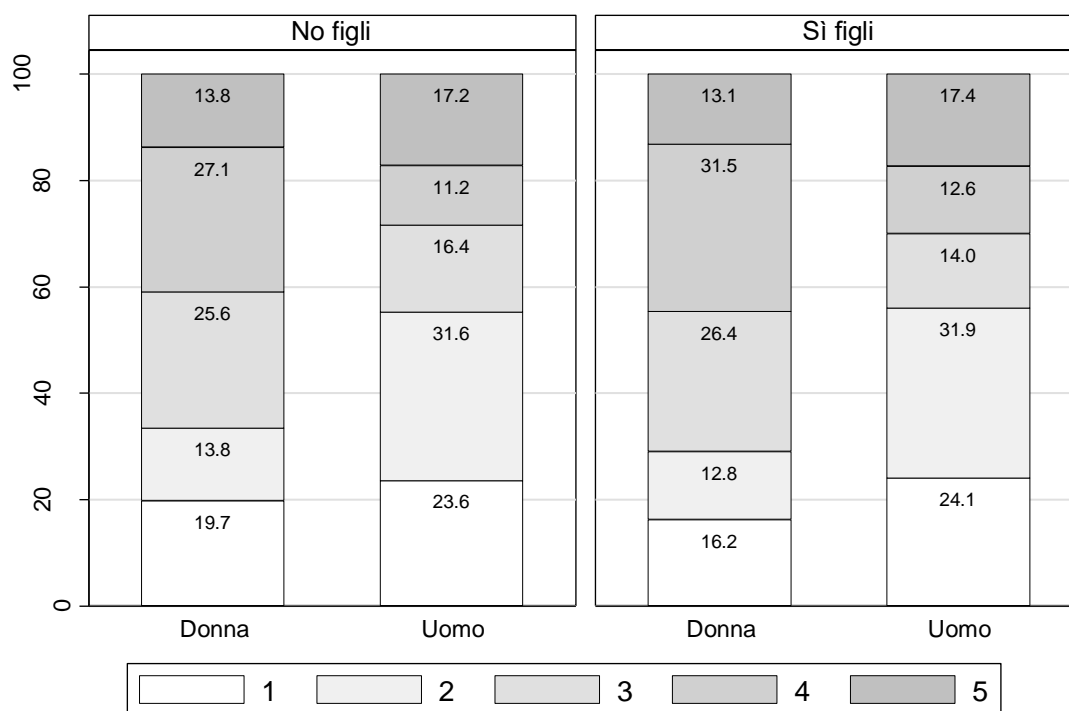
<i>Professione</i>	<i>No figli piccoli</i>		<i>Sì figli piccoli</i>	
	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>
Legislatori, dirigenti e imprenditori	1,1	2,5	1,2	2,6
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	11,5	8,0	10,9	8,0
Professioni tecniche	28,2	17,9	32,6	19,4
Impiegati	19,5	11,1	19,4	9,6
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	18,4	11,4	17,7	11,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5,3	26,0	5,5	23,8
Conduttori di impianti e operai semiqualeficati di macchinari fissi e mobili	4,8	15,5	4,5	17,7
Professioni non qualificate	11,1	7,7	8,2	7,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Anche in questo caso, non emergono grosse differenze nella distribuzione di genere a seconda della situazione familiare. L'effetto più rilevante si nota nell'aumento della quota sia di donne che di uomini impiegati in professioni tecniche nel gruppo dei lavoratori con figli piccoli. Complessivamente, le donne spiccano per una maggior presenza nelle occupazioni nei servizi, siano esse tecniche, qualificate o non qualificate, così come nelle mansioni impiegatizie. D'altro canto, gli uomini risultano sovra-rappresentati nelle posizioni artigiane e operaie dell'industria.

Relativamente alla dimensione verticale della segregazione, un quadro ci è fornito dalla composizione di genere dei cinque quintili di qualità del lavoro (figura 8).

⁵¹ Le occupazioni elencate corrispondono alla classificazione CP2001 a 1-digit.

Figura 8. Distribuzione di genere nei quintili di qualità del lavoro (1 cattivi lavori, 5 buoni lavori)



fonte: Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Questa figura mostra graficamente la distribuzione per genere e situazione familiare nei quintili di qualità del lavoro. Ogni quintile contiene approssimativamente il 20% dei lavoratori ordinati sulla base del punteggio del loro lavoro nella scala di prestigio occupazionale. Ciò che emerge è sia che la struttura della distribuzione in *aree* di qualità del lavoro è complessivamente diversa per genere, sia che la diversa situazione familiare incide su essa. Le donne sono generalmente compresse in lavori di media qualità, e sotto-rappresentate (rispetto agli uomini) nelle due code corrispondenti ai *buoni* e *cattivi* lavori (Ballarino et al. 2014). Quest'evidenza da una parte conferma la teoria del soffitto di cristallo e dall'altra suggerisce anche una sorta di effetto "pavimento di cristallo", che esclude (o fa sì che esse stesse si auto-escludano) le donne da lavori particolarmente dequalificati.

Un'indicazione più diretta dei desiderata dei lavoratori - con riferimento a diverse situazioni familiari - è fornita dalla tabella 29, che elenca gli aspetti ritenuti più

importanti nel lavoro dai lavoratori intervistati⁵². In generale, i due aspetti maggiormente citati come importanti sono un buon guadagno e la buona sicurezza del posto, indipendentemente dalla situazione familiare. Sembra dunque che il campione di lavoratori italiani attribuisca grande importanza alle componenti estrinseche del lavoro. La caratteristica che più risente dell'intersezione tra genere e situazione familiare è quella relativa all'aver un buon orario di lavoro: le donne con figli piccoli ritengono molto più importante quest'aspetto rispetto alle donne senza figli piccoli (quasi +5,5 punti percentuali), mentre per gli uomini l'importanza di questo aspetto rimane stabile indipendentemente dalla situazione familiare.

Tabella 29. Aspetto più importante in un lavoro per genere e situazione familiare (%)

<i>Aspetto del lavoro</i>	<i>No figli piccoli</i>		<i>Sì figli piccoli</i>	
	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Uomo</i>
Buon guadagno	35,37	46,80	33,96	45,57
Non essere troppo sotto pressione	5,47	3,68	5,19	4,43
Buona sicurezza del posto	21,42	20,83	19,89	21,12
Un lavoro rispettato in generale	3,37	2,08	2,52	2,06
Buon orario di lavoro	3,78	1,43	9,04	2,00
Ampia autonomia e possibilità di prendere iniziative	3,96	4,97	4,25	5,67
Avere molti giorni di ferie	0,41	0,44	0,16	0,30
Lavoro in cui si sente di poter realizzare qualcosa	10,67	6,76	9,59	7,04
Lavoro di responsabilità	1,54	1,60	1,57	1,82
Lavoro interessante	7,86	6,15	8,49	5,89
Lavoro adatto alle proprie capacità	6,15	5,26	5,35	5,10
<i>Totale</i>	100,00	100,00	100,00	100,00

Dunque, la considerazione delle evidenze descrittive sembrerebbe confermare che le donne siano più sensibili (in termini di comportamento sul mercato del lavoro) alla situazione familiare. Questa loro sensibilità non emergerebbe tanto nella componente orizzontale di stratificazione, bensì in quella verticale, con le donne particolarmente concentrate in lavori di media qualità.

Dalle prime evidenze descrittive emerge dunque che il genere e la situazione familiare esercitino un certo effetto nell'indirizzare scelte occupazionali di lavoratori e lavoratrici. Le donne con carichi di cura familiare tendono infatti a concentrarsi

⁵² Questi dati si riferiscono solo all'edizione 2003 della Multiscopo, poiché nel 2009 la domanda in questione è stata eliminata.

maggiormente in lavori di media qualità, mentre gli uomini non sono influenzati dalla situazione familiare nella loro distribuzione in *buoni* o *cattivi* lavori. Si nota altresì come, indipendentemente dal genere, gli occupati con figli piccoli tendano a concentrarsi in professioni di tipo tecnico; ciò suggerirebbe che esse si caratterizzino per qualche particolare logica organizzativa o politica di gestione che incentiva a giocare il *doppio ruolo*, indipendentemente dal fatto che a farlo sia il padre o la madre.

A questo punto, si passa ad analizzare la componente soggettiva di qualità del lavoro, ovvero la soddisfazione lavorativa. Per gli obiettivi di questo lavoro occorre infatti comprendere i meccanismi che sottostanno alla relazione tra genere, qualità del lavoro e soddisfazione.

Dunque, per procedere nell'esplorazione di questa associazione, procederemo stimando alcuni modelli di regressione. In primo luogo, si studierà l'associazione tra le variabili che abbiamo preso in considerazione e la soddisfazione suddivisa nelle diverse dimensioni (*Core, Ore, Ecologica* ed *Estrinseco*). Si analizzerà quest'associazione prima sul campione totale, e poi separatamente per uomini e donne, così da cogliere eventuali differenze legate al genere. Nel caso in cui si dovesse trovare conferma del fatto che il genere *conta* nel modulare la percezione del proprio lavoro, si complicherà l'analisi introducendo dei termini d'interazione, così da rendere conto della diversa intensità della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa per genere.

Nelle analisi si è deciso di trattare le misure auto-riportate di soddisfazione lavorativa come variabili continue, e dunque i risultati si basano su modelli OLS. Questa strategia trova ampio supporto in precedente letteratura (Bernstein, Nunnally 1994; De Witte, Näswall 2003; Filiz 2014).

6. Genere come mediatore fra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa. L'evidenza empirica

I primi modelli stimati mirano a testare le prime due ipotesi (ipotesi della *centralità del lavoro* e ipotesi dello *scarso attaccamento*). Si mira quindi a verificare se il genere esercita un effetto sulle dimensioni della soddisfazione lavorativa, fungendo da moderatore nella percezione della qualità del lavoro. Il primo passo per testare queste

ipotesi è la stima del seguente modello econometrico (modello A) separatamente per uomini e donne (tabella 30).

$$A) y = \alpha_0 + \beta_1 \text{ qualità del lavoro} + \beta_2 X_i + \varepsilon_i$$

In questo modello, il termine β_1 rappresenta il coefficiente associato alla qualità del lavoro, e β_2 il coefficiente associato al vettore delle covariate X_i incluse nel modello (variabili elencate in tabella 5, cap. 3, par. 2). Il valore di β_1 , considerato separatamente per uomini e donne, può fornire un primo indizio dell'effetto di moderazione giocato dal genere del lavoratore nella relazione tra qualità del lavoro e dimensioni della soddisfazione lavorativa oggetto d'analisi.

Tabella 30. Modello A per genere. Dimensioni *Ore* e *Core*

	Dimensioni della soddisfazione lavorativa			
	<i>Ore</i>		<i>Core</i>	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Qualità del lavoro	0,08*** (0,04 - 0,12)	0,20*** (0,16 - 0,25)	0,26*** (0,21 - 0,30)	0,50*** (0,45 - 0,54)
Costante	7,12*** (6,93 - 7,30)	7,06*** (6,86 - 7,25)	7,70*** (7,52 - 7,88)	7,65*** (7,45 - 7,84)
N	11.487	9.147	11.487	9.147
R ²	0,08	0,08	0,06	0,11

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

Tabella 31. Modello A per genere. Dimensioni *Estrinseca* ed *Ambientale*

	Dimensioni della soddisfazione lavorativa			
	<i>Estrinseca</i>		<i>Ambientale</i>	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Qualità del lavoro	0,15*** (0,11 - 0,19)	0,20*** (0,15 - 0,24)	0,10*** (0,06 - 0,14)	0,10*** (0,06 - 0,15)
Costante	6,41*** (6,23 - 6,59)	6,07*** (5,88 - 6,27)	7,28*** (7,09 - 7,46)	7,54*** (7,35 - 7,74)
N	11.487	9.147	11.487	9.147
R ²	0,12	0,13	0,03	0,02

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

I risultati mostrati nelle tabelle 30 e 31 suggeriscono che, in linea con la teoria, esiste un'associazione piuttosto forte tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa (Karasek 1979; Tausig 1999). Quest'associazione risulta essere più forte per le donne in tutte e quattro le dimensioni della soddisfazione lavorativa: l'ipotesi della *centralità del lavoro*

sembra dunque supportata dall'evidenza empirica. Considerando però separatamente le dimensioni, emerge che relativamente alla soddisfazione *Ore* e *Core* il genere gioca un ruolo decisivo di moderazione tra la qualità del lavoro e la soddisfazione lavorativa. Infatti, quando si considera questa dimensione come variabile dipendente, all'interno del gruppo delle lavoratrici donne il coefficiente associato alla qualità del lavoro assume un valore maggiore rispetto a quello del gruppo dei lavoratori uomini. La differenza fra uomini e donne nel valore del coefficiente associato alla qualità del lavoro è invece minima e non statisticamente significativa se si considerano le dimensioni *Estrinseca* e *Ambientale*. In altre parole, la dimensione di genere modera in maniera considerevole la percezione della qualità del lavoro in termini di soddisfazione da una parte per le caratteristiche del lavoro che consentono di giocare il *doppio ruolo* e dall'altra per quelle che rappresentano gli aspetti fondamentali di un lavoro; questo effetto di moderazione è invece assente se considerato per le dimensioni *Estrinseca* e *Ambientale*, ovvero per gli aspetti legati al sistema delle retribuzioni e al contesto situazionale entro cui si svolge la prestazione lavorativa. I risultati di questi primi modelli supportano l'ipotesi della *centralità* del lavoro.

Alla luce di questa evidenza, è interessante provare a considerare più da vicino questo effetto mediatore di genere per trovare ulteriore riscontro dell'ipotesi della *centralità* del lavoro. A tal proposito è stato stimato lo stesso modello (modello A), distinguendo però per situazione familiare⁵³. I risultati delle tabelle 32, 33, 34 e 35 rispecchiano quanto già visto: l'associazione fra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa sia *Ore* che *Core* è positiva per entrambi i generi, ma ha una forza maggiore per le donne, indipendentemente dalla situazione familiare. I risultati relativi alla soddisfazione *Estrinseca* e *Ambientale* non suggeriscono invece alcun effetto di moderazione del genere nella relazione: i valori del coefficiente di qualità del lavoro sono infatti molto simili per uomini e donne.

⁵³ Si ricorda che la situazione familiare è stata distinta in 'no figli' (per indicare gli individui senza figli o con figli maggiori di 13 anni) e 'sì figli' (per indicare gli individui con figli compresi nella fascia d'età 0-13 anni).

Tabella 32. Modello A per genere e situazione familiare. Dimensione *Ore*

	Dimensione <i>Ore</i> della soddisfazione lavorativa			
	Uomini		Donne	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,08*** (0,03 - 0,13)	0,09** (0,01 - 0,16)	0,18*** (0,13 - 0,23)	0,25*** (0,16 - 0,35)
Costante	7,10*** (6,89 - 7,31)	6,82*** (5,78 - 7,87)	7,10*** (6,88 - 7,32)	6,80*** (6,02 - 7,59)
N	8.210	3.277	6.638	2.509
R ²	0,08	0,08	0,09	0,08

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

Tabella 33. Modello A per genere e situazione familiare. Dimensione *Core*

	Dimensione <i>Core</i> della soddisfazione lavorativa			
	Uomini		Donne	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,26*** (0,21 - 0,31)	0,24*** (0,17 - 0,32)	0,48*** (0,43 - 0,53)	0,54*** (0,45 - 0,63)
Costante	7,65*** (7,45 - 7,85)	8,06*** (7,04 - 9,07)	7,60*** (7,38 - 7,82)	7,44*** (6,68 - 8,21)
N	8.210	3.277	6.638	2.509
R ²	0,06	0,05	0,11	0,11

fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1

Tabella 34. Modello A per genere e situazione familiare. Dimensione *Estrinseca*

	Dimensione <i>Estrinseca</i>			
	Uomini		Donne	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,14*** (0,09 - 0,18)	0,18*** (0,11 - 0,25)	0,18*** (0,12 - 0,23)	0,24*** (0,16 - 0,33)
Costante	6,40*** (6,20 - 6,61)	6,74*** (5,77 - 7,71)	6,11*** (5,89 - 6,33)	6,13*** (5,39 - 6,88)
N	8.210	3.277	6.638	2.509
R ²	0,12	0,13	0,13	0,13

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

Tabella 35. Modello A per genere e situazione famigliare. Dimensione *Ambientale*

	Dimensione <i>Ambientale</i>			
	Uomini		Donne	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,10*** (0,05 - 0,15)	0,10** (0,02 - 0,18)	0,09*** (0,04 - 0,14)	0,14*** (0,05 - 0,23)
Costante	7,28*** (7,08 - 7,48)	6,66*** (5,60 - 7,72)	7,45*** (7,23 - 7,66)	7,57*** (6,82 - 8,32)
N	8.210	3.277	6.638	2.509
R ²	0,04	0,02	0,02	0,01

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

Per rendere conto del ruolo di moderazione del genere del lavoratore, suggerito dalla stima del modello A, si è deciso di stimare un secondo modello (modello B) che tenga conto dell'interazione tra la qualità del lavoro e il genere:

$$B) y = \alpha_0 + \beta_1 \text{uomo} + \beta_2 \text{qualità del lavoro} + \beta_3 (\text{uomo} * \text{qualità del lavoro}) + \beta_4 X_i + \varepsilon_i$$

Da un punto di vista econometrico, questa soluzione consente di verificare se l'associazione tra qualità del lavoro e dimensioni della soddisfazione lavorativa mantenga la stessa forza per genere o vari secondo il coefficiente β_3 . Anche in questo caso i modelli sono stati stimati distinguendo tra lavoratori con e senza figli piccoli.

Tabella 36. Modello B per situazione famigliare. Dimensioni *Ore* e *Core*

	Dimensioni della soddisfazione lavorativa			
	Dimensione <i>Ore</i>		Dimensione <i>Core</i>	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,16*** (0,12 - 0,21)	0,23*** (0,15 - 0,31)	0,45*** (0,40 - 0,50)	0,49*** (0,41 - 0,57)
Uomo	-0,03 (-0,08 - 0,03)	-0,09* (-0,20 - 0,01)	-0,03 (-0,09 - 0,03)	-0,05 (-0,15 - 0,06)
Uomo*Qualità del lavoro	-0,08*** (-0,14 - -0,03)	-0,14*** (-0,24 - -0,05)	-0,16*** (-0,22 - -0,11)	-0,20*** (-0,30 - -0,11)
Costante	7,09*** (6,93 - 7,24)	6,85*** (6,22 - 7,48)	7,64*** (7,48 - 7,79)	7,66*** (7,05 - 8,26)
N	14.848	5.786	14.848	5.786
R ²	0,08	0,08	0,08	0,07

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

Tabella 37. Modello B per situazione familiare. Dimensioni *Estrinseca* ed *Ambientale*

	Dimensioni della soddisfazione lavorativa			
	Dimensione <i>Estrinseca</i>		Dimensione <i>Ambientale</i>	
	No figli	Sì figli	No figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,15*** (0,10 - 0,20)	0,20*** (0,13 - 0,28)	0,06*** (0,02 - 0,11)	0,08** (0,00 - 0,16)
Uomo	-0,01 (-0,07 - 0,05)	-0,10* (-0,20 - 0,00)	-0,21*** (-0,26 - -0,15)	-0,37*** (-0,48 - -0,27)
Uomo*Qualità del lavoro	0,00 (-0,05 - 0,06)	-0,00 (-0,09 - 0,09)	0,05* (-0,00 - 0,11)	0,05 (-0,04 - 0,15)
Costante	6,25*** (6,10 - 6,40)	6,39*** (5,80 - 6,97)	7,46*** (7,31 - 7,61)	7,32*** (6,71 - 7,94)
N	14.848	5.786	14.848	5.786
R ²	0,12	0,12	0,04	0,03

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

I risultati mostrati dalle tabelle 36 e 37 confermano i risultati del modello 1: sia relativamente alla dimensione *Ore* che a quella *Core* il coefficiente del termine di interazione risulta essere negativo e statisticamente significativo. I valori di questo coefficiente aumentano di forza nel campione dei lavoratori con figli piccoli. Quindi l'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione *Ore* e *Core* è più forte per le donne che per gli uomini; in altre parole, una variazione di qualità del lavoro incide in maniera più marcata su queste dimensioni di soddisfazione nelle lavoratrici piuttosto che nei lavoratori. Ciò è particolarmente vero nel campione di occupati con figli piccoli. Considerando invece la soddisfazione *Estrinseca* e *Ambientale*, il termine interazione non è statisticamente significativo. Questi risultati sembrano suggerire che maggiore è la qualità di un lavoro, più forte è il vantaggio in termini di soddisfazione *Ore* e *Core* guadagnato dalle donne. I risultati dunque suggeriscono come l'ipotesi del *doppio ruolo* spieghi bene il modello di partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La teoria dello *stress da alto status* da una parte, e della scomodità dei cattivi lavori dall'altra ha però segnalato che questa relazione potrebbe non essere lineare, specialmente per la dimensione *Ore* della soddisfazione, quella associata alla possibilità di giocare il *doppio ruolo*. Se così fosse, l'andamento della relazione assumerebbe una forma a campana (o a U rovesciata). Per verificare tale ipotesi si è proceduto a stimare il modello C, che sostituisce il termine interazione lineare con uno quadratico:

$$C) \quad y = \alpha_0 + \beta_1 \text{ uomo} + \beta_2 \text{ qualità del lavoro} + \beta_3 (\text{uomo} * \text{qualità del lavoro}) + \beta_4 (\text{uomo} * \text{qualità del lavoro}^2) + \beta_5 X_i + \varepsilon_i$$

Il modello C) è stato stimato seguendo una procedura per passi (modello *nested*). Nel primo *step* (1), il vettore delle covariate X_i include solo le variabili relative a caratteristiche individuali del lavoratore. Nel secondo *step* (2) vengono aggiunte all'equazione anche le variabili relative al tipo di lavoro. In questo modo, si intende rendere conto del possibile effetto che le caratteristiche del lavoro potrebbero avere sull'andamento della relazione. Nello specifico, tale soluzione permette di testare l'ipotesi dello *stress da alto status*, consentendo di capire se determinate caratteristiche del lavoro possano in qualche modo modificarne l'esito.

Tabella 38. Modello C per situazione familiare. Dimensione *Ore*

	Dimensione <i>Ore</i> della soddisfazione lavorativa			
	(1)	(2)	(1)	(2)
	No figli	No figli	Sì figli	Sì figli
Qualità del lavoro	0,29*** (0,24 - 0,34)	0,18*** (0,13 - 0,23)	0,36*** (0,27 - 0,44)	0,27*** (0,19 - 0,36)
Qualità del lavoro ²	-0,12*** (-0,16 - -0,08)	-0,09*** (-0,13 - -0,05)	-0,16*** (-0,24 - -0,09)	-0,15*** (-0,23 - -0,08)
Uomo	-0,09** (-0,17 - -0,01)	-0,04 (-0,12 - 0,04)	-0,34*** (-0,48 - -0,21)	-0,16** (-0,30 - -0,02)
Uomo*Qualità del lavoro	-0,13*** (-0,19 - -0,06)	-0,06* (-0,12 - 0,01)	-0,21*** (-0,31 - -0,10)	-0,15*** (-0,25 - -0,04)
Uomo*(Qualità del lavoro) ²	0,04 (-0,02 - 0,09)	0,02 (-0,04 - 0,07)	0,11** (0,02 - 0,21)	0,09* (-0,00 - 0,18)
Costante	7,45*** (7,31 - 7,60)	7,12*** (6,97 - 7,28)	7,50*** (6,87 - 8,13)	6,97*** (6,34 - 7,60)
N	14.848	14.848	5.786	5.786
R ²	0,04	0,08	0,04	0,08

Fra parentesi intervalli di confidenza; *** p<0,01; ** p<0,05; * p<0,1;

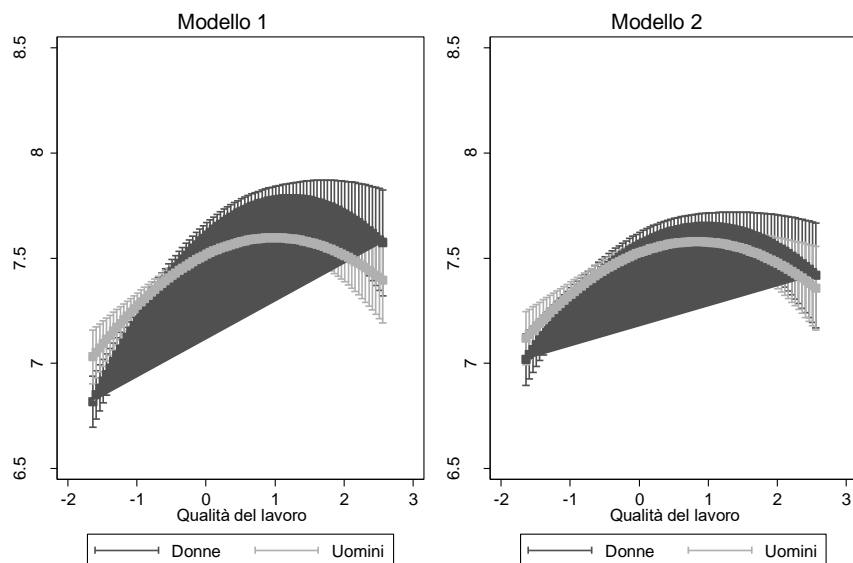
La tabella 38 mostra i risultati del modello stimato. Dal momento che si vuole testare l'ipotesi dello stress da alto status, ci si concentra solo sui valori del coefficiente del termine d'interazione quadratico (β_4). Questo coefficiente è positivo in entrambi i campioni, ma con significatività statistica solo nel campione di lavoratori con figli piccoli. Questo segnala come in assenza di pressanti esigenze di cura familiare la *risposta* di uomini e donne alla qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa del fattore

Ore sia simile: in altre parole, in una situazione che non richiede pressanti compiti di cura, la forma dell'associazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa di questa dimensione non mostra di essere influenzata dal genere, ma manifesta un andamento piuttosto lineare in ambo i sessi.

Lo stesso modello econometrico applicato al gruppo di lavoratori con almeno un figlio piccolo da accudire mostra risultati parzialmente diversi. In questo gruppo il coefficiente di interazione quadratica è statisticamente significativo sia nel modello 1 che nel modello 2. Ciò significa che uomini e donne si caratterizzano per una diversa forma della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa di questa dimensione.

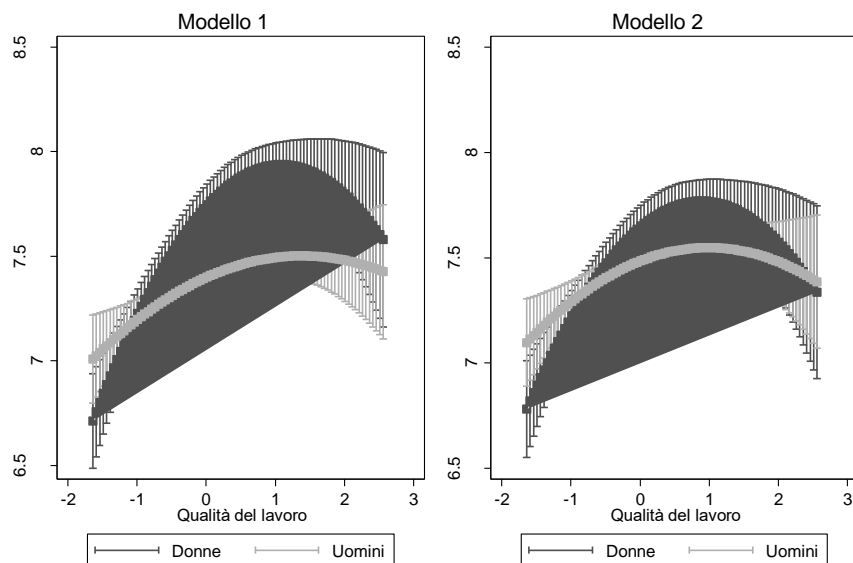
Questo risultato è in sé difficile da interpretare, ed è poco informativo in funzione del nostro obiettivo conoscitivo. Risulta in tal senso più interessante un'analisi grafica degli effetti marginali del modello (figure 9 e 10).

Figura 9. Modello C. Dimensione *Ore*. No figli piccoli. Modello 1: solo variabili individuali; Modello 2: variabili individuali + caratteristiche del lavoro



fonte: Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Figura 10. Modello C. Dimensione *Ore*. Sì figli piccoli. Modello 1: solo variabili individuali; Modello 2: variabili individuali + caratteristiche del lavoro



fonte: Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Guardando ai lavoratori senza figli piccoli (figura 9), si nota come l'andamento della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione *Ore* è praticamente identico per genere. Quindi, in assenza di urgenze famigliari, uomini e donne *vivono* la qualità del lavoro in termini di soddisfazione per le caratteristiche orarie del lavoro allo stesso modo; la leggera forma a U rovesciata (asimmetrica) suggerisce che la soddisfazione per questa dimensione del lavoro cresce al crescere della qualità del lavoro, e dopo un certo punto (in corrispondenza di livelli medi di qualità) si stabilizza. In questo campione, dunque, non emerge alcun gap di genere nella relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione; tale evidenza vale anche per il modello 2, che include nell'equazione le variabili relative al lavoro.

Se si considerano i lavoratori con figli piccoli (figura 10), l'andamento della relazione assume forme diverse per uomini e donne. Sia nel modello 1 che nel modello 2 gli uomini mostrano un andamento lineare e leggermente positivo: significa che maggiore qualità del lavoro produce un leggero incremento nella soddisfazione *Ore*; tale trend, anche se non statisticamente significativo per via dei larghi intervalli di confidenza in corrispondenza del segmento dei lavori di alta qualità (per via della scarsità di *buoni* lavori), sembra piuttosto evidente.

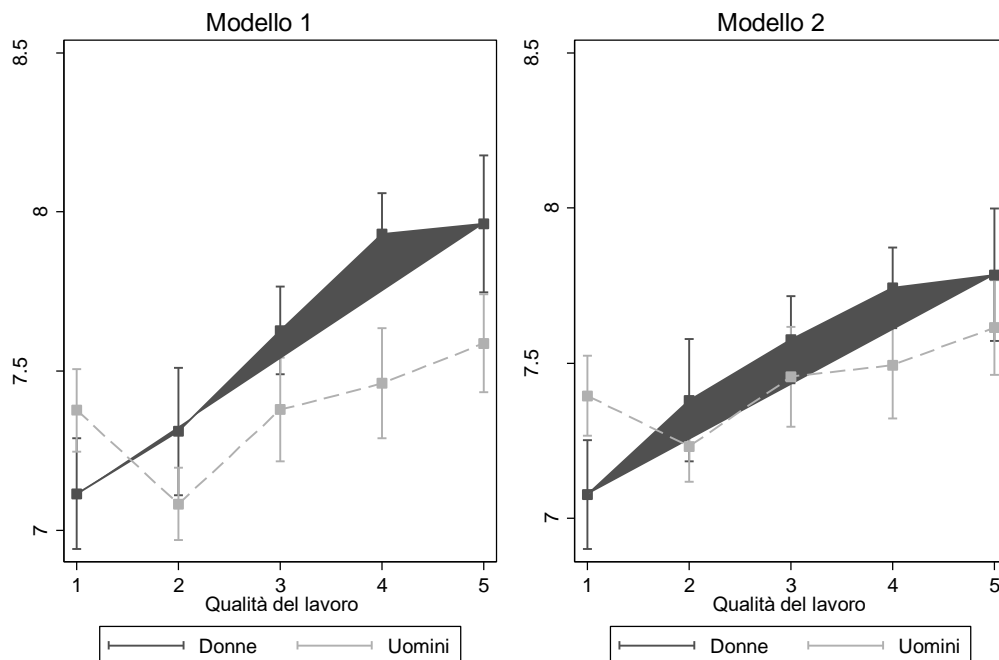
Nelle donne, questa relazione assume una forma a U rovesciata, discostandosi dall'andamento per gli uomini (figura 10, modello 1): ciò significa che le madri lavoratrici

occupate in *cattivi* lavori sono molto *sensibili* a un aumento della qualità del lavoro, che si traduce in un deciso accrescimento della loro soddisfazione *Ore*. Tale risposta positiva a migliori condizioni di lavoro raggiunge il suo picco in corrispondenza di lavori di *media* qualità: le donne occupate in questo segmento di qualità del lavoro sono la quota più soddisfatta della dimensione *Ore* del nostro campione. Infatti, al di là di questa soglia di *media* qualità che garantisce la massima soddisfazione per le caratteristiche orarie del lavoro, un incremento di qualità non viene percepito dalle madri lavoratrici come più soddisfacente; al contrario, la curva assume una pendenza discendente: questo significa che la maggiore qualità del lavoro (quindi *buoni* lavori) è dannosa per questa dimensione della soddisfazione. In altre parole, per le madri occupate in segmenti professionali già ben qualificati, un aumento di qualità si traduce in minore soddisfazione *Ore*. Questo gap di genere si riduce però, fino a quasi annullarsi, quando si inseriscono nell'equazione le covariate relative alle caratteristiche del lavoro. Questo suggerirebbe che parte del gap emerso col modello 1 sia spiegato da caratteristiche dei lavori in cui si distribuiscono uomini e donne.

Questi risultati, seppur indicativi, sono tutt'altro che conclusivi; le stime di questa analisi presentano una forte incertezza: nelle aree ai due estremi della distribuzione della qualità del lavoro, specialmente per le donne, gli intervalli di confidenza sono notevolmente larghi. Questo riflette la situazione per cui le donne sono più compresse all'interno della struttura occupazionale, e concentrate in un'area di lavori più limitata rispetto agli uomini (cap. 4, par. 5): se infatti il *soffitto di cristallo* limita le loro possibilità di accedere a *buoni* lavori principalmente *maschili*, allo stesso tempo esse si auto-escludono da lavori particolarmente dequalificati, anch'essi dominio degli uomini (basti pensare a gran parte dei lavori manuali, dall'edilizia all'industria meccanica).

Per tenere conto di questo fattore e rendere la qualità del lavoro in termini di *tipi di lavoro*, si è stimato lo stesso modello trattando la variabile di qualità del lavoro come variabile ordinale (figura 11). L'effetto di interazione è così stato stimato tra il genere e cinque categorie di qualità del lavoro (corrispondenti ai quintili); in questo modo si rende l'idea dei segmenti della distribuzione di qualità del lavoro in cui l'andamento tra uomini e donne diverge nel campione di lavoratori con figli piccoli:

Figura 11. Modello C. Dimensione *Ore*. Sì figli piccoli. Qualità del lavoro ordinale. Modello 1: solo variabili individuali; modello 2: variabili individuali + caratteristiche del lavoro



fonte: Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

Dalla figura 11 emerge come il gap di genere emerga specialmente fra i lavoratori occupati nei lavori corrispondenti al quarto quintile di qualità del lavoro: sono le caratteristiche dei lavori all'interno di questo segmento della struttura occupazionale che, una volta tenuti in considerazione dall'analisi multivariata, avvicinano di molto gli esiti di soddisfazione *Ore* fra uomini e donne. All'interno di questo quintile si trovano occupazioni tecniche relative a vari settori professionali (scienze della salute e della vita, amministrazione, attività finanziarie e commerciali, servizi pubblici, servizi alle persone); nello specifico, si tratta di lavori come insegnante, segretario, contabile, infermiere e tecnico paramedico, assistente sociale, agente di viaggio (per citarne alcuni).

Queste occupazioni presentano caratteristiche favorevoli alla gestione del *doppio carico*: sono organizzate in turni standard e prevedibili, e permettono quindi di combinare le attività di lavoro retribuito con quelle di cura. Inoltre, il loro contenuto è di più facile gestione, essendo abbastanza routinizzato e controllabile: ciò riduce i rischi di incorrere in stress lavorativo e sindrome da *burnout* (Maslach et al. 2001). Le opportunità di

conciliazione garantite da queste professioni sono però principalmente appannaggio delle donne madri, che dimostrano di apprezzarne particolarmente prevedibilità di orari e calendari di lavoro. Di converso, gli uomini non sembrano particolarmente *sensibili* a queste caratteristiche, e emergono come particolarmente soddisfatti della dimensione Ore quando coinvolti in questo genere di lavori.

7. Composizione o equalizzazione? Il ruolo delle caratteristiche del lavoro

Oltre all'evidenza relativa alla differenza di gradimento di lavori di *media* qualità per uomini e donne con figli piccoli, l'analisi delle figure 9 e 10 segnala come il gap di genere si riduca sensibilmente una volta che il modello controlli per le caratteristiche del lavoro. Questo significa che una o più caratteristiche del lavoro potrebbero influire sulla relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione Ore con un effetto composizione: uomini e donne potrebbero essere più presenti in lavori caratterizzati da determinati aspetti, e questa circostanza potrebbe rendere conto dell'avvicinamento delle due curve (ipotesi della *composizione*). Un'altra ipotesi che spiegherebbe quest'effetto è che una o più caratteristiche del lavoro agiscano come equalizzatore delle opportunità di conciliazione disponibili per uomini e donne; in altre parole, la soddisfazione manifestata da lavoratori e lavoratrici sarebbe più vicina per via di alcuni aspetti del lavoro che uniformerebbero le possibilità di equilibrio casa-lavoro per genere (ipotesi dell'*equalizzazione*).

L'analisi multivariata suggerisce che le variabili responsabili dell'avvicinamento della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione Ore di uomini e donne sono il settore d'attività economica (settore privato o pubblico) e il regime orario d'impiego (tempo pieno o tempo parziale)⁵⁴. La tabella 39 mostra la distribuzione dei lavoratori nei due settori economici, distinguendo per genere e situazione familiare.

Tabella 39. Distribuzione nel settore economico per genere e situazione familiare (%). Tra parentesi soddisfazione Ore

	<i>Campione totale</i>		<i>Sì figli</i>		<i>No figli</i>	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Privato</i>	77,5 (7,2)	64,0 (7,3)	76,5 (7,1)	63,9 (7,4)	77,9 (7,2)	64,0 (7,2)
<i>Pubblico</i>	22,5 (7,9)	36,0 (8,1)	23,5 (7,9)	36,1 (8,1)	22,1 (7,9)	36,0 (8,1)

⁵⁴ Risultati disponibili su richiesta all'autore

Le donne sono più presenti nel pubblico (+13,5 punti percentuali) e meno nel privato (-13,5 punti percentuali) rispetto agli uomini, e questo rapporto resta sostanzialmente immutato anche considerando diverse situazioni familiari (presenza o meno di figli piccoli). Al settore pubblico è associata una maggiore soddisfazione *Ore*, indipendentemente dal genere e dalla situazione familiare; se ne evince che l'organizzazione del lavoro in questo settore risulta essere più apprezzata relativamente alla dimensione oraria. Dunque, un maggior numero di donne (in termini relativi rispetto agli uomini) è occupato in un settore particolarmente gradito per le possibilità di gestione del tempo.

Questo dato riflette l'apprezzamento per le caratteristiche orarie del lavoro, ed è quindi indice della qualità del lavoro *soggettiva* di settore. Parimenti interessante è la considerazione della qualità del lavoro *oggettiva*; in tal senso, un'immagine è fornita dalla distribuzione di lavori nel pubblico\privato nei quintili di qualità del lavoro (tabella 40):

Tabella 40. Distribuzione del settore economico per quintili di qualità del lavoro (%).

	1	2	3	4	5	totale
<i>Privato</i>	22,3	31,1	21,6	14,5	10,5	100,0
<i>Pubblico</i>	19,6	4,9	16,7	30,1	28,7	100,0

Quintile 1: *cattivi* lavori; quintile 5: *buoni* lavori;

Se ne evince che i lavori nel settore privato sono in generale più concentrati nei quintili di bassa qualità del lavoro, mentre nel settore pubblico sono più presenti i *buoni* lavori.

Queste evidenze descrittive suggeriscono un effetto composizione esercitato dal settore economico d'attività. Infatti, i lavoratori del settore pubblico, prevalentemente donne rispetto agli uomini, sono più soddisfatti del fattore *Ore*. Inoltre, i lavori nel settore pubblico sono generalmente più qualificati di quelli nel settore privato. Questi risultati completano l'evidenza emersa dall'analisi multivariata, e corroborano l'ipotesi della *composizione* come spiegazione della riduzione del gap soddisfazione *Ore* tra uomini e donne.

Per testare l'ipotesi dell'*equalizzazione*, occorre applicare il modello C (vedi pag. 110) separatamente al campione di lavoratori del settore pubblico e a quelli del settore privato. I risultati non supportano questa ipotesi: l'andamento della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione *Ore* per uomini e donne e per situazione familiare non varia per settore

d'attività economica⁵⁵. Quindi, non si segnala alcuna caratteristica *tipica* di settore che incida sull'andamento della relazione sotto analisi; in altri termini, non c'è evidenza che supporti l'ipotesi dell'*equalizzazione*.

Le due ipotesi appena considerate (ipotesi della *composizione* e ipotesi dell'*equalizzazione*) vanno adesso testate in relazione al regime orario d'impiego. La prima evidenza descrittiva ci è fornita dalla tabella 41:

Tabella 41. Distribuzione nel regime orario d'impiego per genere e situazione familiare (%). Tra parentesi soddisfazione *Ore*

	<i>Campione totale</i>		<i>Sì figli</i>		<i>No figli</i>	
	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
<i>Tempo pieno</i>	94,9 (7,4)	75,4 (7,6)	96,5 (7,4)	65,2 (7,5)	94,2 (7,4)	79,3 (7,6)
<i>Tempo parziale</i>	5,1 (6,6)	24,6 (7,5)	3,5 (6,2)	34,8 (7,9)	5,8 (6,6)	20,7 (7,3)

Come atteso, le donne sono più frequentemente impiegate in regime di tempo parziale rispetto agli uomini, e questa presenza diventa più forte in caso di famiglie con figli piccoli. Relativamente alla soddisfazione *Ore*, è netta la disparità fra lavoratori uomini e lavoratrici donne impiegati a tempo parziale: le donne occupate *part time* sono infatti costantemente più soddisfatte degli uomini impiegati a regime d'orario parziale, e anche in questo caso il gap di soddisfazione aumenta nel campione di lavoratori con figli piccoli. Questi risultati suggeriscono che in generale l'impiego a tempo parziale rappresenta un'opzione insoddisfacente per i lavoratori maschi, mentre è apprezzato dalle donne; tale divario si fa più forte considerando separatamente gli occupati con figli piccoli e quelli senza: nel caso di genitorialità, le donne apprezzando particolarmente le possibilità di conciliazione garantite dal lavorare un numero limitato di ore. Sembra forte su questi risultati l'effetto normativo del modello *male breadwinner*, per il quale l'uomo deve ricoprire il ruolo di principale *earner* all'interno della famiglia, mentre la donna deve primariamente dedicarsi a compiti di cura della casa e della famiglia.

Come fatto per il settore d'attività, anche in questo caso è interessante considerare la distribuzione dei lavori a diverso regime orario nei quintili di qualità del lavoro (tabella 42):

⁵⁵ Grafici e tabelle disponibili su richiesta all'autore

Tabella 42. Distribuzione del regime orario d'impiego per quintili di qualità del lavoro (%).

	1	2	3	4	5
<i>Tempo pieno</i>	20,4	24,6	19,0	19,0	17,0
<i>Tempo parziale</i>	28,8	17,4	27,9	18,9	6,9

Quintile 1: bassa qualità del lavoro; quintile 5: alta qualità del lavoro

I risultati evidenziano come i lavori a tempo pieno siano quasi equamente rappresentati nei quintili di qualità del lavoro, mentre i lavori a tempo parziale sono più presenti nel primo quintile (quello che include i lavori di bassa qualità) e nel terzo. Emerge che le donne sono più presenti rispetto agli uomini in lavori *part time*, che più spesso sono di cattiva qualità. Nonostante ciò, le lavoratrici impiegate a regime orario parziale manifestano maggiore soddisfazione per la dimensione oraria del loro lavoro, e questo spiega perché, una volta controllato per questa caratteristica del lavoro, il gap di soddisfazione fra uomini e donne diminuisca. Anche in questo caso dunque l'ipotesi della *composizione* trova conferma.

L'ipotesi dell'*equalizzazione*, come già fatto per il settore d'attività economica, viene testata applicando il modello C separatamente al campione di lavoratori *part time* e a quelli a tempo pieno. I risultati non supportano però questa ipotesi, e l'andamento della relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione *Ore* per uomini e donne e per situazione familiare non varia distinguendo tra lavoratori a tempo pieno e a tempo parziale⁵⁶.

8. Conclusioni

Sulla base di questi risultati è ora possibile rispondere alle domande di ricerca delineate all'inizio del capitolo. Per quanto riguarda l'associazione generale tra qualità del lavoro e soddisfazione lavorativa, le analisi hanno in primo luogo confermato l'attesa relazione positiva: i *buoni* lavori sono più soddisfacenti dei *cattivi* lavori. Il primo obiettivo di questo lavoro era però cogliere se e in che modo la dimensione di genere agisse da moderatore di questa relazione; in altre parole, se la valutazione soggettiva della qualità del lavoro in termini di soddisfazione lavorativa differisce in base al fatto che il lavoratore sia uomo o donna. L'evidenza che emerge è in linea con quest'idea, confermando il fatto

⁵⁶ Grafici e tabelle disponibili su richiesta all'autore

per il quale valori, aspettative, norme sociali e strutture di significato connesse al genere giochino un ruolo fondamentale nel definire il livello di soddisfazione di lavoratori e lavoratrici.

I risultati supportano l'ipotesi della *centralità del lavoro* per le donne (ipotesi 1a): l'associazione tra qualità del lavoro e dimensioni della soddisfazione è più forte nel gruppo di lavoratrici donne rispetto a quello dei lavoratori uomini. Il gap è molto forte per la soddisfazione *Ore* e per la soddisfazione *Core*, mentre è molto ridotto per la soddisfazione *Estrinseca* e assente per la soddisfazione *Ambientale*. Emerge dunque che le donne riconducono la *centralità* del lavoro da una parte alla gestione di orari e calendari e dall'altra agli aspetti fondamentali che caratterizzano una determinata occupazione. Un'indagine più approfondita conferma questa evidenza; distinguendo il campione per tipo di famiglia (con o senza figli piccoli) si riesce a percepire con maggior contezza quali dimensioni della soddisfazione lavorativa sono mediate dal genere. L'evidenza punta nella stessa direzione: l'effetto della qualità del lavoro sulle dimensioni di soddisfazione *Ore* e *Core* è rimarchevolmente più forte per le donne rispetto agli uomini, e tale rapporto di forza rimane sostanzialmente immutato indipendentemente dal fatto che i lavoratori abbiano o meno pressanti compiti di cura familiare (operativizzati con la presenza o meno di almeno un figlio in fascia d'età 0-13 anni). L'effetto della qualità del lavoro sulle dimensioni di soddisfazione *Estrinseca* e *Ambientale* ha lo stesso ordine di grandezza per genere e per tipo di famiglia. Dunque, relativamente alla valutazione di questi aspetti del lavoro, l'essere uomo o donna (da una parte) e l'aver o meno necessità di prestare compiti di cura (dall'altra) non fa differenza. Maggiore o minore qualità del lavoro si traduce in maggiore o minore soddisfazione per gli aspetti retributivi e per quelli relativi al contesto fisico di lavoro.

Quindi, le ipotesi del *doppio ruolo* (ipotesi 2a) e dell'*orientamento espressivo* (ipotesi 2c) trovano riscontro nei nostri dati empirici; di converso, le ipotesi dello *scarso attaccamento* (ipotesi 2b) e quella del *supporto sociale* (ipotesi 2d) non ricevono supporto. Tale risultato ci consente alcune riflessioni sul ruolo delle donne nel mercato del lavoro e sul significato che l'attività lavorativa assume per uomini e donne, in caso o meno di genitorialità. Le ipotesi formulate sono evidentemente incompatibili a coppie: da una parte, infatti, le ipotesi del *doppio ruolo* (ipotesi 2a) e dell'*orientamento espressivo* (ipotesi 2c) presuppongono che l'esperienza lavorativa sia percepita dalle donne come un

dominio centrale per la loro identità; il lavoro è caricato di significati identitari ed espressivi, è un mezzo che le donne utilizzano per realizzarsi in maniera sia diretta (riversando in esso le proprie attitudini, necessità, volizioni, come previsto dall'ipotesi dell'*orientamento espressivo*) che indiretta (garantendosi il loro ruolo di madri in maniera non esclusiva e totalizzante ma combinata con ruoli e richieste provenienti da un altro dominio, come previsto dall'ipotesi del *doppio ruolo*).

Andando però più a fondo all'ipotesi del *doppio ruolo*, si è voluto testare se la *teoria dello stress da alto status* avesse un effetto sulla percezione che uomini e donne hanno della qualità del lavoro. I risultati evidenziano che, in caso di genitorialità, le donne hanno una leggera preferenza per lavori di media qualità, corrispondenti al quartile 4. Non appena però nell'analisi si controlla per le caratteristiche del lavoro, questo 'vantaggio' di soddisfazione scompare. Dunque, i risultati indicano che il vantaggio goduto dalle donne rispetto agli uomini in corrispondenza dei lavori di media qualità sia dovuto al fatto che esse si concentrino in lavori di media qualità, caratterizzati da caratteristiche particolarmente *family friendly*. Le precedenti evidenze descrittive farebbero pensare che le donne possano apprezzare particolarmente le mansioni tecniche collocate all'interno di questo quintile di qualità, caratterizzate da maggior prevedibilità e stabilità temporale che permette di gestire la conciliazione casa-lavoro.

Capitolo 5.

Soddisfazione lavorativa e qualità del lavoro: relazione tra i concetti in uno studio sull'evoluzione occupazionale⁵⁷

1. Gli antecedenti della soddisfazione lavorativa: caratteristiche *macro*

Nei capitoli precedenti (cfr. cap. 2) ci si è interrogati su quali siano le determinanti più importanti della soddisfazione lavorativa. In altri termini, si sono studiate le associazioni tra caratteristiche individuali e livello di soddisfazione manifestata sul lavoro. L'importanza degli attributi personali è stata analizzata sia su base più *psicologica* – disposizioni e tratti della personalità come predittori di soddisfazione *tipica* e in certa misura *stabile* nel tempo - che *sociologica* - caratteristiche ascritte e acquisite che veicolano diversi sistemi di valori e strutture di salienza. Questo secondo taglio d'analisi ha anche considerato l'effetto di componenti meso- e macro-strutturali nella definizione di norme e aspettative individuali.

Ma, come ripetutamente emerso anche lungo questo lavoro di ricerca, il lavoratore è solo uno dei due attori coinvolti nell'interazione che dà luogo alla soddisfazione lavorativa. L'altro polo di questa relazione è rappresentato infatti dalle condizioni di lavoro. Queste possono essere considerate a diversi livelli di specificità - bassi, come quando si studia l'effetto di una singola caratteristica del lavoro sulla soddisfazione, o alti, come quando si ragiona in termini di qualità del lavoro e classi occupazionali. Entrambi i livelli hanno pro e contro, e rispondono ad esigenze conoscitive diverse. Una discussione esauriente su questo va oltre gli scopi del presente lavoro.

Queste considerazioni però suggeriscono l'opportunità di focalizzare l'attenzione anche sull'associazione fra caratteristiche *macro* di contesto e soddisfazione lavorativa. Generalmente, questo tipo di analisi mette in luce come determinate caratteristiche

⁵⁷ Il presente capitolo è tratto da: Oesch, D., Piccitto, G. (*submitted*). No job polarization, no matter the job-quality indicator taken. Change in the employment structure of Germany, Spain, Sweden and the UK, 1992-2015. *British Journal of Sociology*.

strutturali dell'ambiente in cui si svolge la relazione possono incidere sulla qualità del lavoro e, tramite essa, sulla soddisfazione lavorativa.

Un esempio di regolazione istituzionale che agisce sulla distribuzione di *buoni e cattivi* lavori e tramite ciò sulla soddisfazione lavorativa è la struttura del mercato del lavoro. La teoria della segmentazione sottolinea il fatto che il mercato del lavoro è diviso in un settore primario di buoni lavori da un lato, e in un settore secondario di cattivi lavori dall'altro (Doeringer, Piore 1971; Edwards 1979). Mentre nel settore core i posti di lavoro sono generalmente qualificati, sicuri, ben pagati e con opportunità di promozione, nel settore periferico i posti di lavoro sono poco qualificati, a scarsa stabilità, relativamente pagati e con limitatissime possibilità di avanzamento di carriera (De Witte, Näswall 2003). Questa divisione del mercato del lavoro crea due aree di lavori ben diverse per qualità delle caratteristiche sia estrinseche che intrinseche; tale sistematica diversità si riflette in diversi livelli di soddisfazione lavorativa associati al lavoro nell'area core o periferica del mercato del lavoro. Sotto questa luce, di fronte ad una così profonda differenza di qualità del lavoro è difficile immaginare quali componenti o influenze sociali siano in grado di guidare la valutazione del lavoratore.

La letteratura ha analizzato come anche arrangiamenti istituzionali che non riguardano direttamente la regolazione del mercato del lavoro possano agire sui livelli di qualità del lavoro, e tramite quelli sulla soddisfazione (Gallie 2007a; 2007b; 2009; Goergen et al. 2009). Una prospettiva che tiene conto di questo aspetto si rifà alle teorie dei regimi produttivi (Soskice, 1999; Hall, Soskice 2001). Da questo punto di vista, si distingue tra economie di mercato liberali (LME), che organizzano la loro attività principalmente basandosi su accordi in mercati competitivi, ed economie di mercato coordinate (CME), regolate prevalentemente da accordi non di mercato.

Le CME hanno caratteristiche note per esercitare un effetto positivo sulla soddisfazione lavorativa (Gallie 2007a). Esse infatti organizzano le loro strategie di mercato sulla produzione diversificata di qualità che rende necessaria la disponibilità di manodopera esperta e qualificata (Streeck 1992). Tali logiche organizzative favoriscono la creazione di buoni lavori, che garantiscono condizioni soddisfacenti a chi vi si trova impiegato. Inoltre, nelle CME più frequentemente si realizza una delega delle responsabilità decisionali da datori di lavoro e supervisori ai dipendenti; anche questo accresciuto coinvolgimento nell'organizzazione e svolgimento del lavoro promuove la

soddisfazione lavorativa. In ultimo, la specificità degli profili di competenze favorita dalle CME - in cui il lavoratore spesso possiede abilità e competenze specifiche per un settore o addirittura per una singola industria - presume rapporti di lavoro più duraturi nel tempo (cosicché le industrie non perdano gli investimenti in addestramento iniziale del lavoratore) (Hancké et al. 2007); questa circostanza quindi aumenta la *tenure* media dei lavoratori, e ne rafforza il potere nel sistema di relazioni industriali.

Di converso, le LME sono per molti aspetti opposte alle CME. Il loro orientamento alla concorrenza internazionale le caratterizza per un'alta polarizzazione della struttura di abilità e competenze della forza lavoro. Il ruolo svolto dal libero mercato richiede un forte grado di deregolamentazione del sistema, così che si combini la possibilità di assumere e licenziare a breve termine e a basso costo con elevata capacità di controllo manageriale unilaterale (Gallie 2007a).

Un altro aspetto che distingue CME e LME in termini di esiti di qualità del lavoro (e quindi di soddisfazione) è la struttura e la logica dei sistemi di formazione delle competenze. Nelle CME, sistemi fortemente professionali preparano la forza lavoro con le competenze necessarie per la realizzazione di prodotti di qualità diversificati; tali competenze combinano conoscenze tecnologiche del settore con conoscenze specifiche delle pratiche aziendali di organizzazione, di processi e di prodotti (Gallie 2007a). Al contrario, le LME si basano su un sistema generale di formazione, che in media fornisce competenze più deboli e generiche, soprattutto per i lavoratori di livello inferiore. Questa logica rende più facile sostituire i dipendenti, dal momento che la formazione iniziale da parte dell'azienda è molto sommaria ed economica. Quindi, le aziende sono molto meno incentivate a investire su rapporti lavorativi di lungo termine e a definire mercati interni del lavoro; questo indebolisce i lavoratori nel quadro di relazioni industriali, complicando l'ottenimento di condizioni di lavoro soddisfacenti.

Questa diversa generalità\specificità dei sistemi di formazione tipici dei due regimi produttivi può agire sulla soddisfazione lavorativa anche determinando una maggiore o minore possibilità per l'individuo di essere impiegato in regime di sovra-istruzione. Infatti, è probabile che un sistema di formazione generalista e debolmente connesso al mercato allochi in maniera disallineata domanda e offerta di lavoro (dando luogo a fenomeni di *mismatch* educativo). Viceversa, un sistema basato su una formazione specifica che coordina col mercato le competenze da produrre migliora la sua capacità

allocativa, garantendo a gran parte dei lavoratori di trovare un lavoro coerente con il proprio capitale umano.

Un'altra prospettiva che tiene conto delle differenze istituzionali è la teoria dei regimi di occupazione (Gallie 2007a). Questa teoria si riferisce alle variazioni della struttura istituzionale in termini di risorse di potere. Con questo si intende riferirsi al fatto che le strategie dei datori di lavoro sono condizionate dai più ampi rapporti di potere tra domanda e offerta, che riflettono la natura delle politiche di governo e la forza dei sindacati. Pertanto, viene posto l'accento sulla capacità organizzativa e influenza di datori di lavoro e lavoratori, e sul decisivo ruolo mediatore dello stato.

Gallie distingue tra tre modelli di regime di occupazione: inclusivo, dualista e liberale. Nel regime inclusivo, l'obiettivo principale è quello di aumentare il più possibile il tasso d'occupazione, per mezzo della partecipazione fortemente istituzionalizzata del lavoro organizzato nel processo decisionale. La piena occupazione aumenta il potere di contrattazione dei lavoratori, garantendo migliori condizioni di lavoro (Dobbin, Boychuk 1999; Wallerstein 1999; Gustavsen 2007).

Nel regime dualista, l'efficacia lavoro organizzato è minore: i sindacati ricoprono un ruolo solo consultivo nel sistema decisionale, e traggono la loro forza soprattutto dai lavoratori della fascia core delle grandi imprese e dai dipendenti pubblici (Culpepper 1999; Hyman 2001). Questo assetto favorisce la polarizzazione tra le condizioni dei dipendenti centrali con contratti standard e quelli periferici con contratti non standard.

Nel regime liberale, il lavoro organizzato non ha un ruolo significativo nel processo decisionale, e né il miglioramento quantitativo (più posti di lavoro) né quello qualitativo (più *buoni* lavori) dell'occupazione sono considerati obiettivi politici. Pertanto, le basse tutele dell'occupazione rendono fluido il mercato del lavoro e più vulnerabili i lavoratori; questa circostanza ostacola la progettazione di posti di lavoro più complessi, a favore di posti di lavoro più standardizzati e con meno appaganti (Prais et al. 1989). Inoltre, questo tipo di regime si caratterizza per una stratificazione sociale piuttosto rigida, specialmente per classe, livello di competenze e condizioni di lavoro; questo può accentuare le disuguaglianze interne alla forza lavoro (Gallie 2007a).

Un'altra caratteristica istituzionale che è stata associata alla soddisfazione lavorativa è il sistema di contrattazione collettiva, nello specifico il suo grado di centralizzazione e coordinamento (Albert, Davia 2005). Nei Paesi con contrattazione collettiva centralizzata

o coordinata, la struttura dei salari tende ad essere più compressa rispetto ai Paesi con contrattazione collettiva decentralizzata; questa accresciuta uguaglianza salariale tra i lavoratori potrebbe penalizzare i lavoratori più qualificati (specialmente quelli più istruiti), che non riuscendo a tradurre il loro capitale umano in accresciute ricompense (o riuscendoci in misura contenuta) possono sentirsi relativamente insoddisfatti.

2. Evoluzione della struttura occupazionale e qualità del lavoro

Nell'ultimo decennio, l'idea che i mercati del lavoro in Europa e America del Nord stessero assumendo una struttura polarizzata è stata largamente accettata in economia (Autor et al. 2003; Autor, Dorn 2013; Goos et al. 2009; Goos et al. 2014). La polarizzazione occupazionale è definita come l'aumento di lavori sia ben retribuiti, da una parte, che scarsamente retribuiti, dall'altra; allo stesso tempo, decrescono le occupazioni con retribuzione media. Il risultato è lo 'svuotamento al centro' della struttura occupazionale e presumibilmente l'erosione della classe media. In un recente report, l'OECD supporta quest'idea e sostiene che «nel corso degli ultimi due decenni, tutte le regioni considerate hanno sperimentato un processo di polarizzazione, trasferendo occupati dai lavori a media qualificazione a quelli a bassa e alta qualificazione» (OECD 2017, p.80)

La conclusione per cui l'occupazione cresce nei lavori molto e poco qualificati ma diminuisce nelle occupazioni intermedie rappresenterebbe però un importante assunto. Una tale evidenza contrasterebbe infatti con quanto accaduto in Europa negli ultimi 40 anni, dove la tecnologia ha costantemente aumentato la domanda di lavoratori ad elevata qualificazione, a spese di quelli a bassa qualificazione; inoltre, i processi di globalizzazione hanno spostato la produzione di massa ad alta intensità di lavoro dal Nord al Sud, e l'espansione dell'educazione ha massivamente aumentato l'offerta di lavoratori a media ed alta qualificazione (Crouch 1999; Goldin, Katz 2008). Ovviamente, l'innalzamento professionale realizzatosi nel corso di questi anni non rappresenta un trend immutabile, e le dinamiche di mutamento occupazionale possono modificarsi nel tempo. Ma al netto di questa considerazione, l'evidenza di polarizzazione convince poco, perché smentisce tutte le forze che hanno agito sulla struttura occupazionale negli ultimi decenni: cambiamento tecnologico *skill-biased*, divisione internazionale del lavoro, innalzamento educativo.

Questo capitolo mostra che l'evidenza empirica della polarizzazione non si addice ai mercati del lavoro in Europa occidentale. Quando si analizza il cambiamento della struttura occupazionale in Germania, Spagna, Svezia e Regno Unito dal 1992 al 2015, l'evidenza è tutta in direzione dell'innalzamento occupazionale. Tali risultati, in contraddizione con parte di quanto recentemente emerso in letteratura, sono stati raggiunti definendo un accurato disegno di ricerca, che tenesse conto di alcuni fattori importanti ma spesso sottovalutati in questo tipo di analisi. Infatti, contrariamente ai più influenti studi in economia (Goos et al. 2009; 2014; OECD 2017), questa analisi include l'intera forza-lavoro (compresi gli occupati nell'agricoltura, gli immigrati, i lavoratori autonomi e i lavoratori nel servizio civile), usa misure disaggregate di occupazioni, e ordina le occupazioni in cinque gruppi (ciascuno di egual dimensione) basati su diversi indicatori di qualità del lavoro. Il presente lavoro dunque fornisce indicazioni analoghe a quelle emerse in altri studi in sociologia, che mostrano che, diversamente da quanto successo negli Stati Uniti (Wright, Dwyer 2003; Dwyer 2013), non c'è stata polarizzazione occupazionale nell'Europa occidentale (Tåhlin 2007; Oesch, Rodriguez Menes 2011; Fernández-Macías 2012; Oesch 2013; Eurofound 2015; Fernandez-Macias, Hurley 2017).

Dopo il lavoro seminale di Wright e Dwyer (2003) sulla polarizzazione negli Stati Uniti, la ricerca sul cambiamento occupazionale ha equiparato la qualità del lavoro di un'occupazione alla retribuzione ad essa associata. Un *buon* lavoro è dunque un lavoro ben pagato, mentre un *cattivo* lavoro è un lavoro scarsamente pagato. Da qui, questo lavoro si chiede se focalizzarsi esclusivamente sulle retribuzioni non significhi definire una graduatoria di occupazioni - e, legata a questa, a un pattern aggregato di cambio occupazionale - insufficiente, che non rifletta propriamente la qualità del lavoro delle occupazioni in aumento e in diminuzione. Infatti, se la qualità del lavoro è un concetto multidimensionale, il fatto di operativizzarla esclusivamente con la paga potrebbe essere riduttivo (Muñoz de Bustillo et al. 2011).

Per rispondere a questo interrogativo, in questo lavoro si esamina il cambiamento occupazionale considerato per mezzo di cinque diversi indicatori di qualità del lavoro: la paga mediana associata a ogni occupazione, il livello di istruzione, lo status socio-economico (ISEI), il prestigio e la soddisfazione lavorativa. La letteratura sulla qualità del lavoro spesso enfatizza una singola dimensione, a seconda della disciplina: gli

economisti si focalizzano sulla paga, i sociologi sulle competenze (*skill*) e l'autonomia, e gli psicologi sulla soddisfazione lavorativa. Il presente lavoro combina questi cinque indicatori in una singola analisi, per poi considerare il mutamento occupazionale. Occorre sottolineare quest'aspetto: l'attenzione di questa analisi non è sulla qualità del lavoro per sé, ma sul *pattern* di cambiamento occupazionale; l'obiettivo è stabilire se il *pattern* osservato in ogni Paese vari in relazione al fatto che le occupazioni siano definite come *buone* o *cattive* sulla base di diversi indicatori di qualità del lavoro.

L'analisi, realizzata per Germania, Spagna, Svezia e Regno Unito, combina dati di micro-livello da tre differenti fonti. Si utilizza l'Indagine Europea sulle Forze Lavoro (1992-2015) per tracciare il mutamento della struttura occupazionale, ma le informazioni sulla soddisfazione lavorativa sono imputate dall'Indagine Sociale Europea (European Social Survey) e quelle sulla paga dall'Indagine sulla struttura delle retribuzioni (Structure of Earnings Survey).

Nel presente lavoro vengono prima discussi gli argomenti teorici a supporto sia dell'innalzamento occupazionale che della polarizzazione. Successivamente, si approfondisce il concetto di qualità del lavoro e si presentano dati e strategia analitica. Nella sezione dei risultati viene analizzato il mutamento della struttura occupazionale in ciascun Paese considerato e per ciascuno degli indicatori considerati; si considerano altresì le singole occupazioni, guardando ai lavori che maggiormente sono aumentati e diminuiti nel periodo temporale sotto analisi. La conclusione riconsidera il dibattito sulla polarizzazione occupazionale.

3. Le teorie a supporto dell'innalzamento occupazionale

Quali ragioni teoriche dovrebbero rendere plausibile uno scenario di innalzamento occupazionale, inteso come sproporzionato aumento degli occupati nei lavori ben pagati e altamente qualificati, alle spese di quelli nei lavori poco pagati e scarsamente qualificati?

Alla lunga, il cambio nella struttura occupazionale è guidato dalla tecnologia: i lavoratori diventano infatti ridondanti nelle occupazioni fortemente interessate dal processo tecnologico, e si dirigono verso occupazioni meno influenzate del progresso tecnologico. Il primo gruppo di occupazioni è tipicamente caratterizzato da compiti di bassa complessità e richiedenti limitati livelli di qualificazione; è il caso dei lavoratori

agricoli, lavoratori nell'industria manifatturiera, commessi di supermercati e impiegati d'archivio. Parallelamente, il processo tecnologico ha portato a una crescente domanda di occupazioni caratterizzate da compiti qualificati e ad alta; ne sono alcuni esempi informatici, ingegneri, avvocati, banchieri, dottori, insegnanti. Quest'innalzamento della struttura occupazionale è stato identificato negli anni 90 come prodotto del cambiamento tecnologico *skill-biased* (Berman et al. 1998) ed è stato usato per spiegare il crescente gap tra i lavoratori a bassa qualificazione e quelli ad alta sia nelle retribuzioni che nel rischio di disoccupazione (Acemoglu 2002).

Nel corso degli ultimi decenni, l'impatto della tecnologia sulla struttura occupazionale è stato rinforzato dalla globalizzazione; nello specifico, aumentando la concorrenza (tramite l'apertura dei mercati e l'inclusione delle economie emergenti) e l'esternalizzazione verso Paesi con stipendi inferiori di lavori nell'industria manifatturiera e nei servizi. In questo senso, la letteratura ha evidenziato come i lavoratori a bassa qualificazione siano il gruppo più vulnerabile ai processi di interconnessione dei mercati a livello internazionale ed esternalizzazione all'estero (OECD 2007). La globalizzazione quindi sembra spingere ulteriormente in direzione dell'innalzamento della struttura occupazionale.

Un altro trend macro-strutturale che agisce in direzione dell'innalzamento occupazionale è l'espansione educativa. Negli ultimi cinquant'anni si è assistito a un processo di costante incremento delle credenziali educative di generazione in generazione: si è ridotta la quota di lavoratori con un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, mentre è aumentata quella di lavoratori con educazione terziaria (OECD 2011). Questi cambiamenti nella qualificazione della forza-lavoro realisticamente influiscono sul *pattern* di cambiamento occupazionale - se le aziende scelgono le loro tecniche di produzione e creano posizioni professionali non solo sulla base della tecnologia, ma anche in relazione alle competenze disponibili in un dato mercato del lavoro (Korpi, Tåhlin 2008). Nella misura in cui è aumentata notevolmente la disponibilità di lavoratori qualificati, quella dei lavoratori a media qualificazione è rimasta stabile e quella dei lavoratori a bassa qualificazione è precipitata, sarebbe stato lecito attendersi un innalzamento della struttura occupazionale. Tale esito sembra ulteriormente avvalorato dall'evidenza per cui i tassi di disoccupazione sono diminuiti

per il gruppo (in crescita) dei lavoratori ben istruiti relativamente a quello (in diminuzione) dei lavoratori poco istruiti.

4. Le teorie a supporto della polarizzazione occupazionale

Quali sono gli argomenti che hanno smorzato il consenso intorno all'interpretazione dell'innalzamento occupazionale? Il principale supporto teorico per la polarizzazione è rappresentato da David Autor e colleghi (2003), che hanno proposto una nuova distinzione tra i lavori che si basa sulla dicotomia compiti routinari\ non routinari. Nel loro studio, Autor e colleghi hanno sostenuto che le macchine faticano a svolgere compiti non routinari, siano essi astratti che richiedono competenze cognitive per il *decision-making* e comunicazioni complesse, o compiti nei servizi interpersonali che richiedono competenze sociali di base. Mentre i compiti astratti sono tipicamente svolti in lavori professionali o manageriali per i quali sono necessari determinati livelli di qualificazione, compiti dei servizi interpersonali sono alla portata di qualsiasi individuo normalmente socializzato. Entrambi sono però difficilmente sostituibili dalla tecnologia.

Ciò non vale per i lavori che prevedono compiti di routine, come ad esempio i lavori manuali nell'industria manifatturiera o le posizioni impiegate di *back-office*. I computer possono infatti supplire a molti lavori di produzione oltre che alle funzioni di calcolo e comunicative di cassieri, operatori telefonici e segretari. Quest'automazione assume un significato particolarmente rilevante, dal momento che comunque i lavori impiegatizi richiedono un certo livello di abilità di calcolo e alfabetizzazione, e non si possono quindi nel segmento finale della gerarchia occupazionale (quello dei *cattivi* lavori) (Autor et al. 2003).

La diffusione della tecnologia e dei computer dopo il 1990 è quindi considerata come motore della crescita dei lavori nelle occupazioni analitiche (concentrate nel segmento alto della gerarchia occupazionale) e in quelle nei servizi interpersonali (concentrate nel segmento basso della gerarchia occupazionale), rendendo i lavori di routine nell'industria manifatturiera e nel *back-office* ridondanti. I teorici della polarizzazione si aspettano che tali lavori caratterizzati da compiti di routine siano caratterizzati da medie competenze richieste e retribuzioni, e si collochino quindi nel segmento medio della gerarchia occupazionale.

Un secondo argomento in favore della polarizzazione si concentra sulla struttura dell'offerta di lavoro. L'idea sottostante è che guardare semplicemente al livello medio d'istruzione significa ignorare il fatto che i recenti flussi migratori si sono caratterizzati per una distribuzione bimodale delle competenze (OECD 2008). Specialmente Regno Unito e Stati Uniti hanno attratto non solo flussi di immigrati qualificati, ma anche di poco educati, provenienti principalmente dall'Europa dell'Est (è il caso del Regno Unito a partire dal 2004) o dall'America Centrale (come nel caso degli Stati Uniti). Infatti, due terzi dei posti di lavoro creati in America nel segmento basso della gerarchia occupazionale durante gli anni 90 sono stati occupati da immigrati ispanici (Wright, Dwyer 2003). Similmente, l'immigrazione dall'Europa dell'Est ha alimentato la crescita nei lavori nei servizi (collocati nel segmento basso della gerarchia occupazionale) nel Regno Unito dopo l'allargamento dell'Unione Europea (Oesch 2013). Senza la disponibilità di un crescente numero di lavoratori disponibili a impiegarsi in queste occupazioni a bassa retribuzione, il segmento basso della gerarchia occupazionale non si sarebbe potuto espandere e la portata del processo di polarizzazione sarebbe stata limitata.

Nonostante questi due argomenti, la spiegazione teorica per la polarizzazione non convince del tutto. Il processo di polarizzazione può avvenire infatti solo se l'occupazione nei lavori a media qualificazione (con compiti routinari) diminuisce più velocemente di quella nei lavori a bassa qualificazione (con compiti non routinari). Questa situazione sembra implausibile per due ordini di problemi. Primo, non è chiaro quali industrie e occupazioni potrebbero sospingere una massiccia creazione di *cattivi* lavori. Molte delle tradizionali fonti di occupazione a bassa qualificazione - siano esse in agricoltura o nelle catene di montaggio - sono state prosciugate o esternalizzate, e la crescita di occupazione nei settori della cura alla persona e dell'aiuto domestico sembra insufficiente per compensare queste perdite. Di conseguenza, nonostante i crescenti livelli d'istruzione hanno fortemente ridotto la quota di lavoratori a bassa qualificazione, il loro tasso di disoccupazione relativo a quello dei lavoratori a media qualificazione e, soprattutto, dei lavoratori ad alta qualificazione, è costantemente cresciuto durante gli anni 90 e 2000 in Europa (OECD 2012; Oesch 2013).

Un secondo problema è legato alla considerazione che le occupazioni con compiti di routine siano principalmente a media qualificazione, mentre quelle composte da compiti non routinari siano a bassa qualificazione. Questa aspettativa non sembra confermata dai

risultati di alcune indagini a livello Europeo: un'importante quota di lavoratori con compiti manuali di routine è occupata in lavori poco qualificati (ad esempio assemblatori e macchinisti), laddove un'importante quota di lavoratori nei servizi interpersonali con compiti non routinari è impiegata in lavori a a media qualificazione (ad esempio lavoratori della cura dei bambini e aiuto infermieri). I compiti di routine e le competenze non sono quindi associate tra di loro seguendo l'andamento a U previsto dalla polarizzazione; essi seguono invece un andamento lineare, previsto dalla teoria del cambiamento tecnologico *skill-biased*: più un'occupazione prevede lo svolgimento di mansioni di routine, minore è la dotazione di competenze richiesta al lavoratore (Oesch, Rodriguez Menes 2013; Fernandez-Macias, Hurley 2017).

E' certamente possibile che molte occupazioni manuali di routine richiedano bassi livelli di qualificazione, ma siano allo stesso tempo mediamente pagate. I lavori di routine nel settore della produzione e quelli impiegatizi tendono a collocarsi più in alto in una gerarchia basata sulle retribuzioni rispetto a una basata sui requisiti d'istruzione; di converso, le occupazioni nei servizi alla persona e nei servizi sociali si collocano più in alto in una gerarchia basata sui requisiti d'istruzione che rispetto a una basata sulle retribuzioni (Oesch 2013). Secondo questa logica, ai lavoratori manuali della produzione e agli impiegati (occupazioni che stanno perdendo importanti quote di occupati) potrebbe essere richiesto un modesto livello d'istruzione, ma essi potrebbero avere allo stesso tempo retribuzioni medie - garantite dal fatto che si tratta di occupazioni collocate in settori ad alta intensità di capitali e fortemente sindacalizzati. Si evince da quest'esempio quanto sia cruciale la questione di come misurare la qualità del lavoro quando si considera la natura del mutamento occupazionale nel tempo.

5. Misurare *buoni* e *cattivi* lavori

In letteratura non c'è consenso su cosa sia la qualità del lavoro e su come misurarla (Kalleberg 2011). In economia, la qualità del lavoro tende ad essere equiparata alle ricompense monetarie: i *buoni* lavori sono quelli ben pagati, i *cattivi* lavori sono quelli mal pagati. Se il guadagno rappresenta un indicatore importante - e misurabile in maniera affidabile - della qualità di una occupazione, considerarlo sinonimo di competenze come

normalmente fatto dagli economisti è una forzatura⁵⁸. La correlazione tra le competenze richiesta da un'occupazione e la sua retribuzione è tutt'altro che perfetta, poiché le retribuzioni non dipendono solo dalle competenze e dalla produttività del lavoratore, ma anche dal potere di negoziazione degli occupati in una data professione (quindi alla forza dei sindacati) e dalla *social closure* (la necessità di possedere una licenza professionale per esercitare) (Bol, Weeden 2015). Alcuni lavori a scarsa qualificazione, come assemblatori di automobili, sono ben pagati, mentre alcuni lavori ad alta qualificazione, come gli insegnanti in alcuni Paesi e negli Stati Uniti, sono associati a retribuzioni modeste (Kalleberg 2011).

Di conseguenza i sociologi tendono a privilegiare indicatori multidimensionali di qualità del lavoro che includono anche dimensioni non monetarie. Muñoz de Bustillo e colleghi (2011a, p.470) definiscono la qualità del lavoro come «quegli attributi del lavoro e dell'occupazione che hanno un impatto diretto sul benessere dei lavoratori». Secondo questa definizione, esistono diverse caratteristiche di un lavoro che possono essere utilizzate come indicatore di qualità di quel lavoro. Oltre autonomia e controllo, gli studiosi più influenti del tema identificano cinque dimensioni di qualità del lavoro: competenze, sforzo, discrezione personale, paga e stabilità del lavoro (Gallie 2012; Green 2006). Altri autori sottolineano la soggettività del giudizio su ciò che costituisce un *buon* o *cattivo* lavoro, e quindi sostengono che la qualità del lavoro debba essere valutata con indicatori soggettivi come la soddisfazione del lavoro (Clark 2005b).

La domanda decisiva è se queste dimensioni della qualità del lavoro siano positivamente correlate tra di loro. Ci sono buone ragioni teoriche che giustificano tale ipotesi. Gli individui con più capitale umano dovrebbero non solo essere più produttivi, ma anche godere di un maggiore potere di mercato e indurre così i datori di lavoro a offrir loro un rapporto di lavoro più vantaggioso (Goldthorpe 2000). Allo stesso modo, le teorie della segmentazione distinguono tra un settore primario del mercato del lavoro - costituito da posti di lavoro ben pagati, stabili e associati a prospettive di promozione - e uno secondario - che consiste di posti di lavoro a basso reddito, instabili e senza opportunità di avanzamento. (Kalleberg 2011).

⁵⁸ Un esempio è fornito da David Autor, probabilmente il più influente studioso di polarizzazione del lavoro, che operativizza la qualità del lavoro per mezzo di percentili di *skills* costruiti classificando la paga media associata a ogni occupazione (vedi Autor, Dorn 2009).

Tuttavia, i guadagni e gli altri servizi per il lavoro possono anche essere correlati negativamente - come previsto dalla teoria dei differenziali compensativi. Questa teoria, che ha ancora un certo seguito tra gli economisti più ortodossi, fu originariamente formulata da Adam Smith ([1776] 1811: 73) che sosteneva che «quando l'instabilità dell'occupazione si combina con la sua difficoltà, disagio e sporchezza, i salari dei lavori più comuni possono diventare maggiori di quelli dei più abili artigiani». ⁵⁹ In questa prospettiva, i datori di lavoro compensano condizioni di lavoro sgradevoli con alti salari; è il caso dei lavoratori sulle piattaforme petrolifere, dei minatori di carbone o dei becchini.

Empiricamente, la teoria dei differenziali compensativi non è stata pienamente dimostrata. Infatti i guadagni tendono a correlare positivamente con una grande serie di indicatori di qualità del lavoro e in particolare con la soddisfazione del lavoro (Clark 1996; Böckerman, Ilmakunnas 2006). In conclusione, l'argomento dei differenziali compensativi non regge tranne in alcuni casi estremi di lavori molto pericolosi per la salute del lavoratore (Muñoz de Bustillo et al. 2011a).

6. Gli indicatori di qualità del lavoro

L'obiettivo di questo lavoro non è lo studio del concetto di qualità del lavoro in sé, ma l'analisi del cambiamento della struttura occupazionale. Il perseguimento di tale obiettivo non può prescindere dalla definizione di un indicatore affidabile della qualità del lavoro. Solo distinguendo realmente tra *buoni* e *cattivi* lavori è possibile interpretare i cambiamenti nella struttura del mercato del lavoro in termini di innalzamento, declassamento o polarizzazione occupazionale. Quindi, questo studio confronta il cambiamento della struttura occupazionale utilizzando cinque indicatori di qualità del lavoro.

Il primo indicatore è il salario associato all'occupazione. Essenzialmente, il rapporto di lavoro si concretizza come uno scambio fra prestazione e ricompense economiche (Rose 2003). Inoltre, a differenza di altre dimensioni della qualità del lavoro (come ad esempio l'autonomia prevista nello svolgimento delle mansioni, il controllo individuale

⁵⁹ Adam Smith ([1776] 1811: 73) fornisce quindi il seguente esempio: "Un minatore di carbone a Newcastle normalmente percepisce uno stipendio doppio, e in molte parti della Scozia triplo, rispetto a quello di un comune lavoro. Questa retribuzione così alta deriva complessivamente dalla difficoltà, disagio e sporchezza di questo lavoro":

del lavoratore sulla propria prestazione e le prospettive di promozione) il salario ha il vantaggio di essere un indicatore oggettivo e misurato in modo affidabile.

Un secondo indicatore riguarda le competenze richieste nello svolgimento di un lavoro. Poiché questo indicatore è difficile da misurare, gli studi precedenti hanno utilizzato come *proxy* di quest'aspetto il livello d'istruzione dei lavoratori in una determinata occupazione (Fernandez-Macias 2012; Oesch 2013). L'idea è che l'educazione di un lavoratore sia un indicatore delle competenze richieste in un dato lavoro.

Un terzo indicatore combina le due dimensioni del reddito e dell'istruzione, rendendo così conto del problema dei lavori ben pagati ma di bassa qualità da un lato (come ad esempio l'assemblatore di automobili) e di quelli mal pagati ma di media competenza dall'altro (come ad esempio l'assistente sanitario). L'Indice Internazionale Socio-Economico dello Status Professionale (ISEI) sintetizza la dimensione del guadagno e quella dell'educazione in un'unica misura ampiamente utilizzata in letteratura (Ganzeboom, Treiman 1996; Hout, DiPrete 2006).

Un quarto indicatore si riferisce al prestigio e alla valutazione sociale attribuita alle diverse occupazioni (Treiman 1976). Il prestigio è una misura della desiderabilità sociale di un'occupazione, e quindi si riferisce al potere simbolico invece che a quello economico. Alcune occupazioni - ad esempio l'artista - possono essere scarsamente retribuite ma prestigiose, mentre altre occupazioni - ad esempio l'agente immobiliare - possono essere ben retribuite ma non ricevere pubblici riconoscimenti.

Il quinto indicatore utilizzato in questo lavoro è la soddisfazione lavorativa, e riflette la valutazione personale di quanto un lavoro sia *buono* o *cattivo*. L'importanza di questo indicatore è data dalla sua soggettività: è infatti il lavoratore, e non il ricercatore, a descrivere il lavoro come *buono* o *cattivo*. Quando interrogato a proposito della soddisfazione lavorativa, ci si aspetta che un individuo fornisca un giudizio complessivo delle proprie condizioni di lavoro, che riassume quindi la valutazione generale della qualità di quell'occupazione. (Dahl et al. 2009).

7. Dati e strategia analitica

7.1 Dati

L'obiettivo di questa analisi è esaminare se le evidenze relative all'innalzamento o alla polarizzazione occupazionale emergano anche in diversi contesti istituzionali. Quindi si utilizzano i dati relativi a quattro diversi paesi Europei molto diversi tra loro, e che si avvicinano ai quattro welfare state ideal-tipici descritti da Esping-Andersen (1999): Germania come regime conservativo Continentale, Spagna come conservativo Mediterraneo, Svezia come social-democratico Nordico e il Regno Unito come liberale Anglosassone. In senso più ampio, questi quattro Paesi sintetizzano i 4 modelli ideal-tipici di capitalismo (Burroni 2016).

Questa analisi attinge a micro-dati a livello individuale da tre diverse fonti. Ci si basa sull'Indagine europea sulle forze lavoro (European Union Labour Force Survey, o EU-LFS) per tracciare i cambiamenti occupazionali dal 1992 al 2015 in Germania, Spagna e Regno Unito e, a causa della minore disponibilità di informazioni, dal 1997 al 2015 in Svezia. L'EU-LFS rappresenta probabilmente il miglior set di dati comparativi per l'analisi dell'occupazione e permette di calcolare per ogni occupazione il prestigio, l'ISEI e i livelli medi di istruzione associati. Tuttavia, questa indagine non contiene alcuna informazione relativa ai salari o alla soddisfazione lavorativa. Si ricorre pertanto all'Indagine europea sulla struttura delle retribuzioni (Structure of Earnings Survey, o SES) che consente di associare ad ogni occupazione un punteggio relativo al suo salario medio, basandosi sulla prima edizione disponibile - 2002 per la Svezia, Spagna e Regno Unito, 2006 per la Germania. Inoltre, si utilizza un dataset *merged* di tre edizioni (edizioni del 2006, 2010, 2012) dell'Indagine sociale europea (European Social Survey, o ESS); quest'indagine è stata utilizzata perché prevede una domanda sulla soddisfazione lavorativa individuale, e permette dunque di costruire un indicatore soggettivo di qualità del lavoro.

Il campione analitico include i lavoratori di età compresa tra i 20 ei 64 anni occupati in modo permanente che lavorano almeno venti ore settimanali come dipendenti, datori di lavoro o autonomi. Sono così esclusi dal campione analitico i lavoratori con attaccamento marginale al mercato del lavoro, come gli adolescenti, i lavoratori più maturi e i *part-timers*. Per la Germania, dove la crescita dei *mini-jobs* è un fenomeno

importante sin dalla loro introduzione nei primi anni 2000, si è ripetuta l'analisi includendo tutti i lavori con almeno 8 ore di lavoro a settimana - l'equivalente di un giorno di lavoro a settimana - come controllo di robustezza.

L'obiettivo del presente lavoro è utilizzare una definizione inclusiva della forza lavoro; quindi, differentemente da quanto fatto in molti studi sul cambiamento occupazionale, non vengono esclusi i lavoratori del settore agricolo, gli occupati nel servizio civile, le donne, i migranti e i lavoratori autonomi. La quota d'occupazione di questi soggetti, frequentemente esclusi dalle analisi, non è costante nel tempo, ma è fortemente diminuita (come nel caso dei lavoratori del settore agricolo e dei lavoratori autonomi) o aumentata nel corso degli ultimi decenni (come nel caso dei migranti, donne o lavoratori nel servizio civile) (si veda Murphy e Oesch 2018). Alla luce di questa definizione estensiva di forza-lavoro, i campioni analitici di quest'indagine sono molto ampi, e contengono un minimo di 13.002 (Svezia nel 1997) e un massimo di 264.266 osservazioni (Germania nel 2015)⁶⁰.

7.2 Misure

La presente analisi del cambiamento della struttura occupazionale si basa su una definizione delle professioni al livello più dettagliato disponibile nella EU-LFS, ovvero Isco-1988 a tre cifre. Dal momento che si imputano informazioni su retribuzioni e soddisfazione lavorativa da due dataset diversi rispetto all'EU-LFS, si rende necessario adattare il dettaglio delle professioni per l'analisi che utilizza le retribuzioni e la soddisfazione lavorativa⁶¹. La tabella A5.1 in appendice mostra il numero di occupazioni definite per ciascuna delle cinque graduatorie.

⁶⁰ Per la Germania, il numero di osservazioni nel campione analitico dell'EU-LFS è 198.002 (1992) e 264.266 (2015). Per la Spagna: 111.621 (1992) e 60.940 (2015); Per la Svezia: 13.002 (1997) e 172.668; Per il Regno Unito: 85.200 (1992) e 41.637 (2015). Mentre i campioni tratti dalla SES utilizzati per calcolare i guadagni medi sono ancora più grandi - oltre 100.000 individui per ogni Paese - i campioni tratti dalla ESS per il calcolo della soddisfazione lavorativa sono più piccoli - circa 1.000 osservazioni in ogni edizione per ogni Paese; questa circostanza ha reso necessario accorpate tre edizioni della ESS con le domande sulla soddisfazione lavorativa.

⁶¹ Dal momento che la SES codifica le occupazioni per Germania e Spagna solo a livello Isco a due cifre, si utilizza una misura delle occupazioni meno dettagliata nell'analisi basata sulle retribuzioni in questi due Paesi. Similmente, anche accorpando tre edizioni, la ESS ha troppe poche osservazioni in alcune occupazioni per fornire misure attendibili di soddisfazione lavorativa. Quindi si incrociano le codifiche Isco a tre cifre (per le occupazioni più grandi) e Isco a due cifre (per alcune occupazioni minori) con le informazioni sul settore economico, distinguendo tra industria manifatturiera, servizi privati e servizi pubblici. Questo consente di definire una graduatoria delle occupazioni contenente solo occupazioni con almeno 20 casi (individui che hanno espresso la loro soddisfazione lavorativa) in ogni Paese.

Poiché Eurostat è passato nel 2011 dalla classificazione Isco-1988 alla nuova classificazione Isco-2008, si è utilizzata la procedura di raccordo di Harry Ganzeboom per ricodificare le professioni da Isco-2008 a Isco-1988⁶². Dal momento che due diverse classificazioni delle occupazioni non potranno mai essere totalmente armonizzate per mezzo di *back-coding* (come nel caso di Isco-1988 e Isco-2008), viene presentato il pattern di cambiamento occupazionale di tre sotto-periodi (1992-2000, 2000-2008, 2008-2015), in considerazione del fatto che solo l'ultimo sotto-periodo è affetto dal cambio di codifica occupazionale. Inoltre, come test di robustezza, vengono presentati i risultati del cambiamento occupazionale utilizzando il processo di armonizzazione inverso; le occupazioni vengono quindi in questo caso codificate con Isco-2008, previa armonizzazione da Isco-1998 a Isco-2008.

La misura dei cinque indicatori della qualità del lavoro si basa su una logica semplice. Per il primo, vengono ordinate le occupazioni in base ai loro salari lordi orari medi. Per definire il secondo indicatore, si calcola l'istruzione media distinguendo cinque livelli ordinati in ordine gerarchico: i) istruzione primaria; ii) secondaria inferiore; iii) secondaria superiore; iv) prima fase dell'istruzione terziaria; v) seconda fase dell'istruzione terziaria. Le occupazioni vengono poi ordinate in base al livello medio d'istruzione associato a ciascuna di esse utilizzando l'edizione dell'EU-LFS del 1998 (per Spagna e Svezia) e del 1999 (per Germania e Regno Unito).

Per il terzo indicatore, viene determinato lo status socio-economico delle diverse occupazioni - indicatore che sintetizza il livello di istruzione e i salari associati alle occupazioni - utilizzando l'Indice socio-economico internazionale dello status occupazionale (International Socio-Economic Index of Occupational Status, o ISEI) sviluppato da Ganzeboom e Treiman (1996). Per il quarto, si attribuisce un punteggio di prestigio a ogni occupazione a livello di Isco a 3 cifre sulla base della Scala internazionale di prestigio occupazionale (International Standard Occupational Prestige Scale, o SIOPS) di Treiman (1976). Infine, per l'ultimo indicatore si usa la domanda sulla soddisfazione lavorativa presente nell'Indagine sociale europea ("Quanto sei soddisfatto del tuo lavoro principale?") che prevede categorie di risposta da 0 "estremamente insoddisfatti" a 10 "estremamente soddisfatti") e si ordinano le occupazioni sulla base della percentuale di

⁶² La maggiore parte dei questionari utilizzati in questa analisi codifica le occupazioni con Isco-1988. La trasformazione da Isco-1988 a Isco-2008 consente di codificare quante più occupazioni possibili. I codici sono stati scaricati da: www.harryganzeboom.nl/isco08/isco08.zip (scaricato nel marzo 2017).

lavoratori che in un dato Paese segnalano un valore di soddisfazione lavorativa superiore alla soddisfazione lavorativa mediana di quel Paese.

Prima di introdurre il *core* dell'analisi, è interessante dare uno sguardo alla correlazione tra le cinque graduatorie basate su diversi indicatori di qualità del lavoro (si veda tabella A5.2 in appendice). Si utilizza il coefficiente di Spearman, che fornisce una misura non-parametrica di correlazione tra ranghi. I risultati mostrano che le graduatorie occupazionali basate su educazione, ISEI e prestigio sono fortemente correlate. In tutti e quattro i Paesi, questi tre indicatori si riferiscono alla stessa dimensione sottostante di qualità del lavoro. Le correlazioni tendono a essere positive, ma più deboli, fra questi tre indicatori e le occupazioni ordinate sulla base delle retribuzioni. Il legame è particolarmente debole in Germania e in Spagna, dove le graduatorie basate sulle retribuzioni sono solo vagamente connesse alle altre gerarchie occupazionali. Nel caso della soddisfazione lavorativa le correlazioni tra graduatorie sono le più deboli. La graduatoria occupazionale basata sulla soddisfazione lavorativa è positivamente correlata con gli altri indicatori di qualità del lavoro in Germania, ma non negli altri tre Paesi, dove le occupazioni con maggiore soddisfazione lavorativa non sembrano essere più prestigiose o con maggiori livelli di educazione, ISEI o prestigio.

7.3 *Strategia analitica*

L'analisi traccia l'evoluzione temporale dei quintili di qualità del lavoro, adottando la strategia analitica sviluppata da Wright e Dwyer (2003). Questi quintili sono composti da occupazioni ordinate, volta per volta, in base ai cinque indicatori considerati: (i) salario, (ii) istruzione, (iii) ISEI, (iv) prestigio e (v) soddisfazione lavorativa. Queste occupazioni - ordinate secondo questi criteri - sono poi raggruppate in uno dei cinque quintili di qualità del lavoro; il quintile 1 comprende le occupazioni meno desiderabili, il quintile 5 le occupazioni più desiderabili. Ogni quintile è composto da circa il 20% del totale delle occupazioni all'inizio del periodo in esame. Ciò consente di calcolare la variazione della struttura occupazionale nel tempo in termini di variazione percentuale in ciascuno dei cinque quintili. Diversamente da altri studi sul cambiamento occupazionale, nel presente si usa l'intera forza-lavoro, si ordinano le occupazioni sulla base di diversi indicatori empirici e si creano cinque classi (quintili) di qualità del lavoro contenenti ciascuna, nel

primo anno di riferimento (1992 per Germania, Spagna e Regno Unito, 1997 per Svezia) il 20% dell'occupazione totale⁶³.

Un potenziale problema per questa analisi è che i disoccupati non vengono considerati. Questo avviene per due motivi: in primis, ovviamente il cambio della struttura occupazionale può essere solo calcolato per gli individui occupati in una data occupazione; secondariamente, i tassi di disoccupazione dei quattro Paesi in analisi sono rimasti più o meno analoghi nel corso del periodo considerato (dai primi anni 90 a metà 2010), con una leggera diminuzione in Germania, Regno Unito e Svezia, e un aumento in Spagna. Complessivamente, la proporzione di individui disoccupati all'inizio e alla fine dell'analisi per ogni Paese è simile⁶⁴.

Un altro potenziale problema del metodo applicato in questa analisi è che assume che in ogni Paese ciascuna graduatoria occupazionale sia rimasta stabile tra gli anni 90 e i 2000 - sia essa basata su retribuzioni, educazione, soddisfazione lavorativa e gli altri indicatori. Un'ampia rassegna della letteratura indica che le gerarchie occupazionali basate su retribuzione, educazione e prestigio sono stabili nelle diverse nazioni e nel tempo - quest'evidenza è indicata col nome di 'costante di Treiman' (Hout, DiPrete 2006). Anche altri studi empirici suggeriscono che ci sia una considerevole stabilità nel tempo della struttura delle retribuzioni. Occupazioni ben (mal) pagate in un decennio sono ancora ben (mal) pagate uno o due decenni dopo. Medici, avvocati e professionisti del commercio si collocano sempre nella parte alta della gerarchia, mentre i lavoratori agricoli, addetti alle pulizie e lavoratori tessili si collocano sempre nella parte bassa (Goos, Manning 2007; Lambert et al. 2008; Wright, Dwyer 2003).

⁶³ L'OECD (2017), seguendo Goos et al. (2010; 2014), distingue tre gruppi occupazionali: occupazioni ad alta qualificazione (gruppi Isco 1, 2 e 3); occupazioni a media qualificazione (gruppi Isco 4, 7 e 8); occupazioni a bassa qualificazione (gruppi Isco 5 e 9). Questa procedura ignora la logica di classificazione Isco, che combina nei gruppi dal 4 all'8 le occupazioni che sono poste allo *stesso* ("secondo") livello di qualificazione, in contrapposizione alle occupazioni collocate nel gruppo Isco 9 (occupazioni elementari collocate al "primo" livello di qualificazione) (Elias 1997). Non si capisce dunque perché lavoratori dei servizi e nelle vendite (gruppo Isco 5) debbano essere considerati meno qualificati degli artigiani (gruppo Isco 7) o degli operatori di macchina e assemblatori (gruppo Isco 8). Inoltre, non è chiaro perché il gruppo Isco 6 (lavoratori agricoli) debba essere escluso dalle analisi sul mutamento occupazionale: si tratta infatti di una categoria di lavoratori che difficilmente resta costante (in termini numerici) nel tempo. Infine, i tre gruppi di lavori ordinati per qualificazione non corrispondono a quintili di occupazione, ma sono di dimensioni ben diverse tra loro. Per una critica metodologica ai risultati di polarizzazione di Goos et al. (2010), si veda Fernandez-Macias (2012).

⁶⁴ Il tasso di disoccupazione era maggiore nel 1992 rispetto al 2015 in Germania (6,6% vs. 4,6%) e, soprattutto, in Regno Unito (9,7% vs. 5,6%), è rimasto simile in Svezia (10,2% nel 1997, 7,4% nel 2015) mentre è cresciuto in Spagna (18,5% nel 1992, 22,1% nel 2015) (fonte: database OECD online).

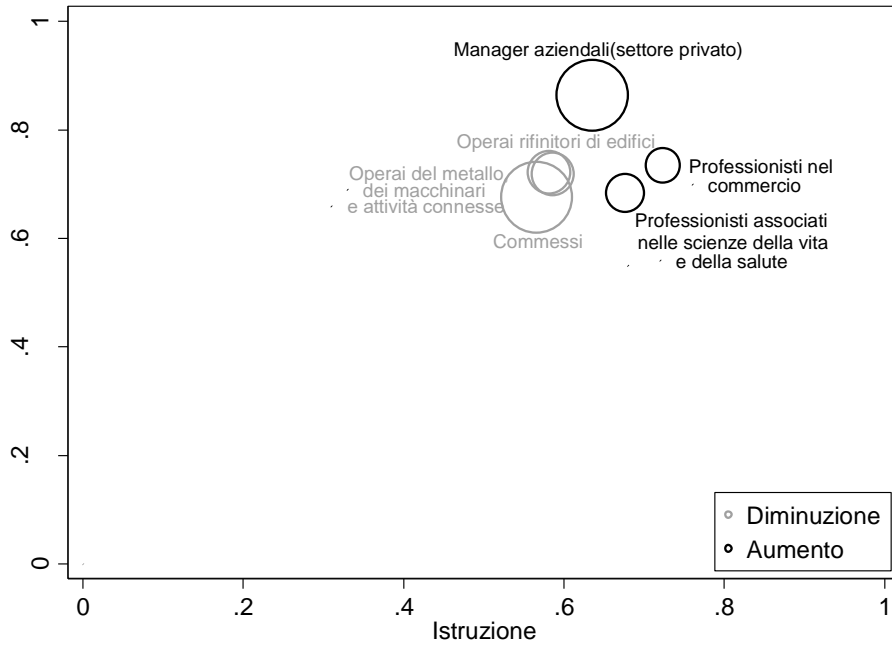
In questo studio si esplora questo la stabilità delle gerarchie delle occupazioni ordinate secondo l'istruzione richiesta, l'indicatore per il quale abbiamo la serie più lunga nei nostri dati. In tal senso, si rappresenta graficamente l'istruzione relativa di ogni occupazione nel 1998/99 contro l'istruzione relativa di ogni occupazione nel 2013; il risultato che emerge mostra forti associazioni positive per tutti e quattro i Paesi (si veda figura A5.5 in appendice). I valori del coefficiente di correlazione di ranghi Spearman sono alti (0,83 in Svezia, 0,88 in Germania, 0,93 nel Regno Unito e 0,96 in Spagna) e suggeriscono che le occupazioni con la più alta (bassa) istruzione media nel 1998 sono anche quelle con la più alta (bassa) istruzione media 15 anni dopo.

8. Il cambiamento della struttura occupazionale: i risultati

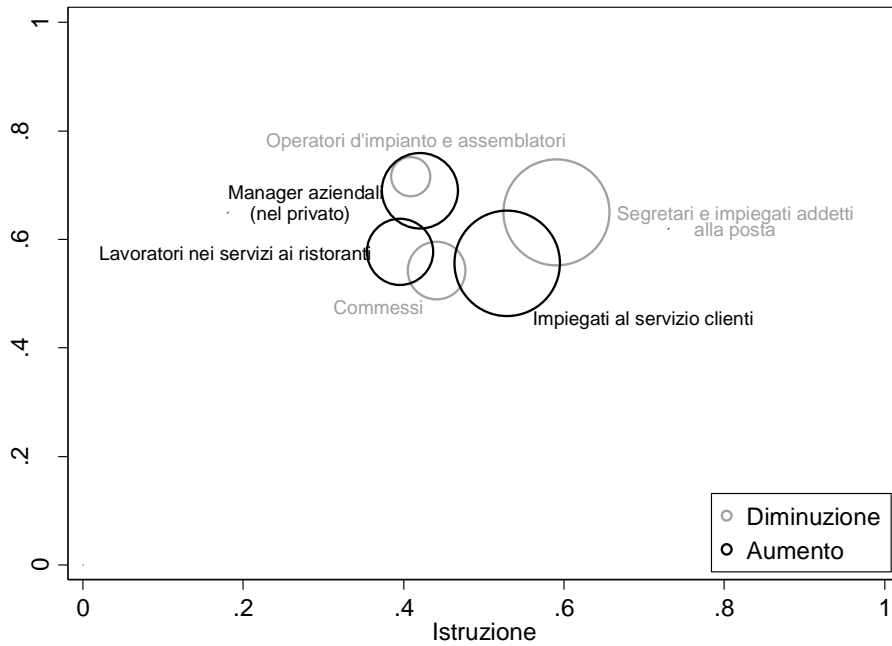
Una prima idea del *pattern* di cambiamento della struttura occupazionale viene fornito dalla rappresentazione grafica, per ogni Paese, delle tre occupazioni maggiormente in aumento e in diminuzione (in termini di occupati). Queste vengono collocate in uno spazio bi-dimensionale con - per ciascuna delle sei occupazioni considerate - l'educazione media sull'asse orizzontale e la soddisfazione lavorativa sull'asse verticale (vedi figura 9).

Figura 9. Le tre occupazioni maggiormente aumentate e diminuite, ordinate per istruzione e soddisfazione lavorativa

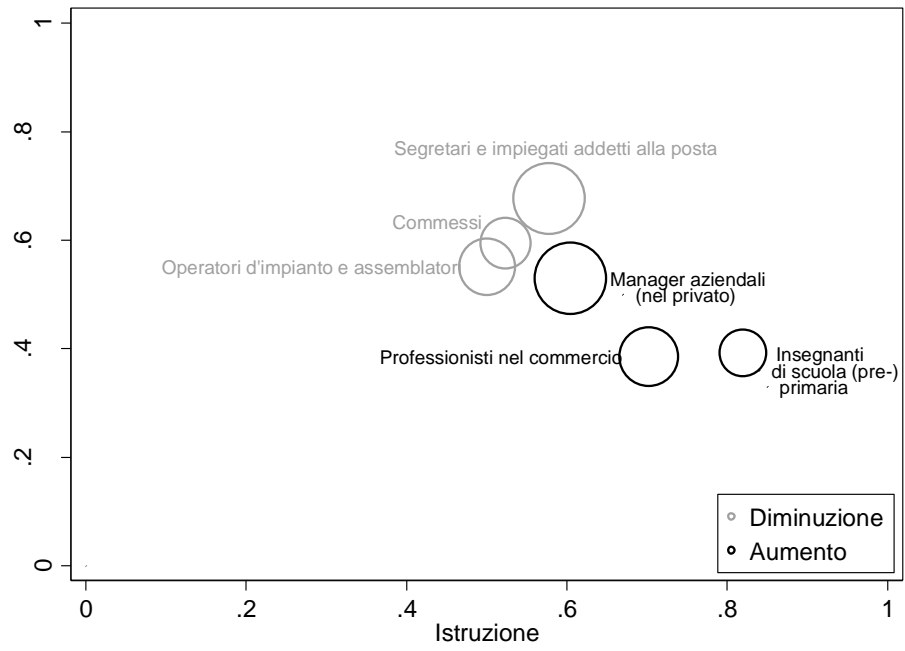
Germania, 1992-2015



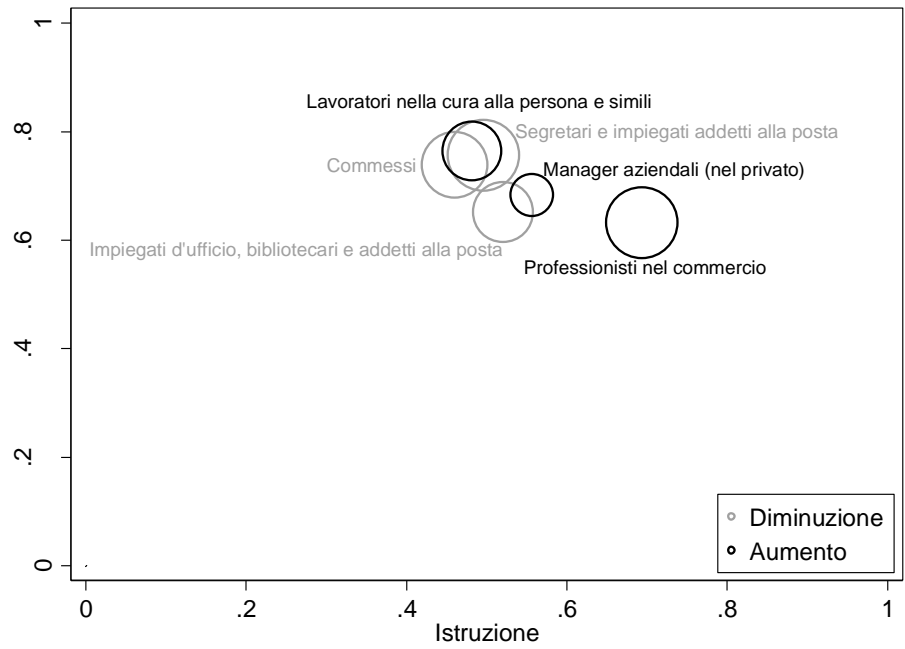
Spagna, 1992-2015



Svezia, 1997-2015



Regno Unito, 1992-2015



Queste analisi suggeriscono che in Germania, Spagna e Svezia le occupazioni in crescita tendono ad avere punteggi più alti in termini di educazione rispetto a quelle in decremento. Questo non avviene nel caso della Spagna. Le due dimensioni di educazione e soddisfazione lavorativa tendono ad andare di pari passo in Germania, ma non in Svezia.

Uno sguardo più sistematico alle cinque occupazioni maggiormente in aumento o declino mostra che i manager aziendali nel settore privato fanno parte della lista delle cinque occupazioni più in aumento in tutti e quattro i Paesi (si veda la tabella A5.3 in appendice). Questo è anche il caso dei professionisti del commercio, ad eccezione della Spagna, e per i professionisti (associati) nelle scienze della vita e della salute in Germania e in Svezia. La lista delle occupazioni maggiormente in aumento non include solo lavori collocati nel segmento alto della gerarchia occupazionale, ma anche occupazioni non qualificate, come aiutanti domestici, addetti alle pulizie e addetti alle lavatrici (in Germania e Spagna) oltre che lavoratori della cura alla persona (in Spagna e Regno Unito).

Di contrasto, le occupazioni con la più grande perdita di occupati nel corso dei due decenni sotto indagine ricadono principalmente all'interno di due categorie. Da una parte, si tratta di lavori di produzione poco e mediamente qualificati, come operatori d'impianto, assemblatori e costruttori. Dall'altra parte, esse comprendono impiegati d'ufficio con mansioni routinarie e assistenti alle vendite.

Il punto centrale del lavoro è l'analisi del cambiamento della struttura occupazionale; e i risultati principali sono presentati nelle figure dalla 10 alla 13. Ciò che emerge è un modello di innalzamento occupazionale molto simile nei vari Paesi. Indipendentemente dall'indicatore utilizzato, in tutti e quattro i Paesi sono aumentati sensibilmente i lavori del quintile 5 di qualità del lavoro - dove la qualità del lavoro è più elevata. La percentuale di impiego in questi *buoni* lavori è aumentata di circa 10 punti percentuali - dal 20% all'inizio degli anni '90 a circa il 30% nel 2015. Parallelamente, la quota di occupazione dei tre quintili più bassi (da 1 a 3) è diminuita di circa 3-5 punti percentuali. Di conseguenza, la tendenza predominante nella struttura occupazionale non è verso la polarizzazione del lavoro e la diminuzione dell'impiego nei lavori di media qualità, ma verso un chiaro innalzamento della struttura occupazionale. L'utilizzo di diversi indicatori di qualità del lavoro conduce alla stessa conclusione e i risultati rimangono invariati

indipendentemente dal fatto che ci si concentri sui quintili di qualità del lavoro misurati in termini di salario, istruzione, ISEI, prestigio o soddisfazione lavorativa.

In Germania, indipendentemente dall'indicatore di qualità del lavoro considerato, l'aumento degli occupati è di gran lunga maggiore nel quintile 5 (contenente i lavori di alta qualità), seguito dal quintile 4. Nella misura in cui l'occupazione tende a declinare in qualche modo più nella parte centrale della gerarchia che nell'ultimo quintile, l'innalzamento potrebbe essere stato accompagnato con una leggera polarizzazione della struttura. I risultati per la Germania rimangono immutati se si allarga il campione analitico a tutti i lavori di almeno 8 ore per settimana, includendo così i *mini-jobs* (si veda la figura A5.6 in appendice).

La spinta verso l'innalzamento è chiara anche in Svezia e Spagna. In Svezia, gli occupati aumentano principalmente, di gran lunga, nel quintile 5, indipendentemente dall'indicatore utilizzato. Lo stesso accade in Spagna, dove l'entità del cambiamento strutturale è particolarmente rimarchevole. Se si misura la qualità del lavoro con retribuzioni, istruzione, ISEI o prestigio si nota che la quota di occupati nel quintile 5 quasi raddoppia, aumentando di circa 15 punti percentuali. Questi risultati sono simili a quelli di Garrido e Rodriguez Rojo (2011), che mostrano - utilizzando i dati dell'Indagine sulle forze lavoro spagnole - che tra il 2000 e il 2010 le occupazioni richiedenti una maggiore istruzione hanno aumentato la quota di occupati più che quelle richiedenti media e bassa istruzione.

I risultati per il Regno Unito non sono così chiari. Come negli altri tre Paesi, la crescita degli occupati è maggiore nel quintile 5. Ma se le occupazioni vengono ordinate sulla base della loro retribuzione mediana, la struttura occupazionale si espande sia nel primo che nell'ultimo quintile: il risultato indica dunque polarizzazione. Di contrasto, la tesi della polarizzazione viene smentita se la qualità del lavoro è misurata con l'istruzione. In questo caso, l'occupazione nell'ultimo quintile diminuisce, e si osserva l'innalzamento professionale.

Alcune occupazioni forniscono una spiegazione a questa differenza. Cruciale è il forte aumento dei lavoratori della cura alla persona. Mentre questo gruppo è collocato fra i lavori meno pagati (quintile 1 delle retribuzioni), esso non è fra i meno 'istruiti' (quintile 2 dell'istruzione). Lo scenario opposto vale per gli addetti alle registrazioni materiali e al trasporto, che hanno visto di molto ridotti gli occupati negli ultimi decenni. Questo lavoro

richiede solo modesta educazione (quintile 1 dell'istruzione) ma non è fra i meno pagati (quintile 2 delle retribuzioni).

Figure da 10 a 13: cambiamento occupazionale per quintili di qualità del lavoro (in punti percentuali)

Figura 10. Germania 1992-2015.

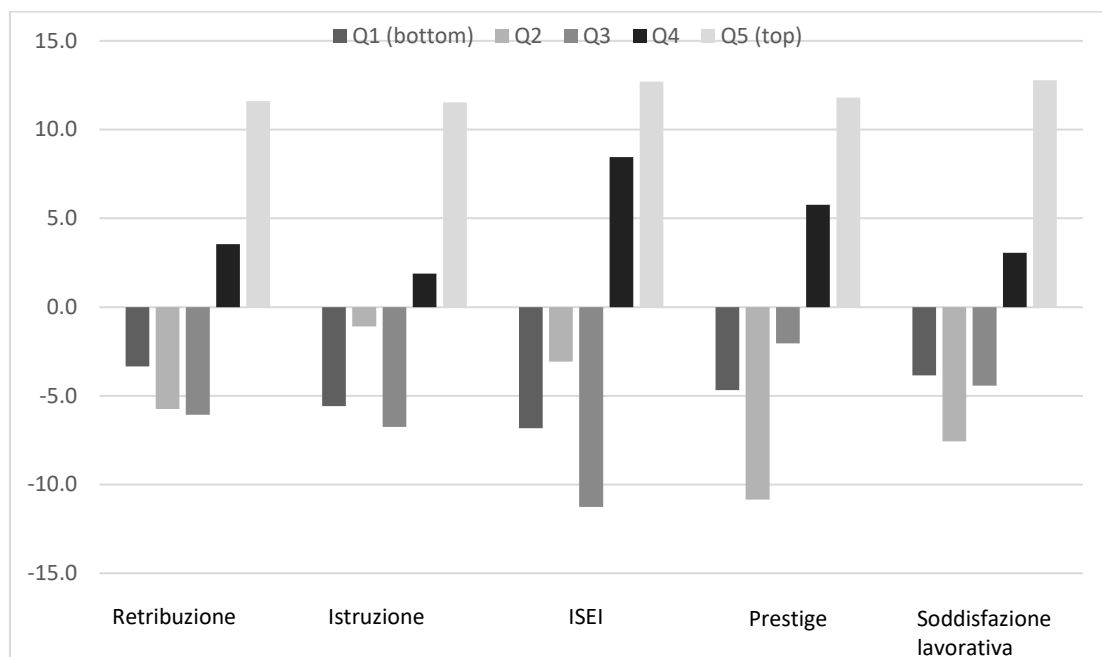


Figura 11. Spagna 1992-2015.

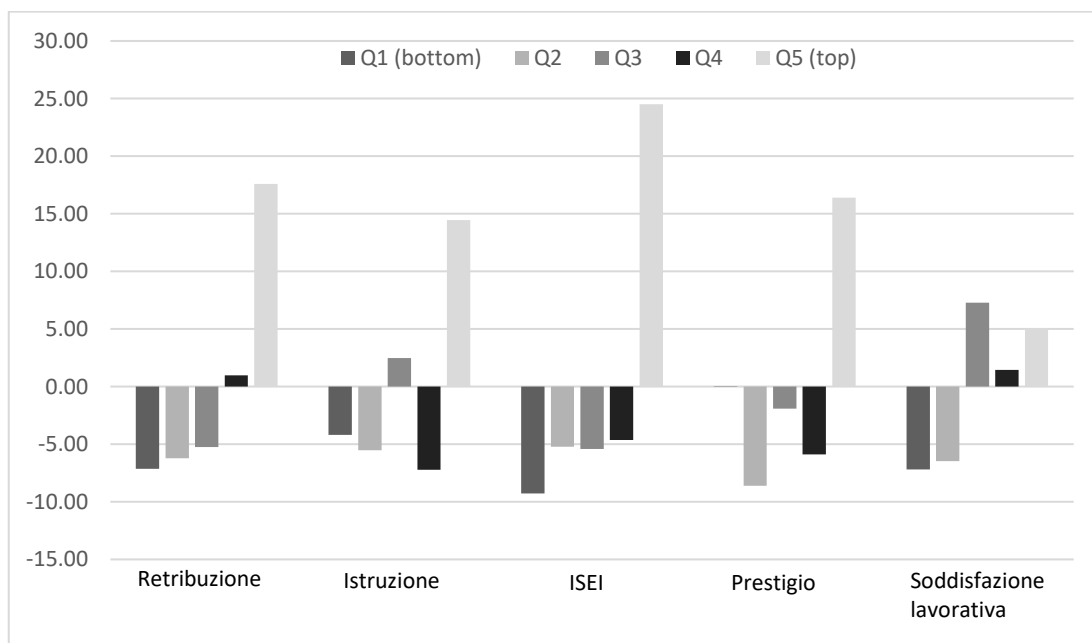


Figura 12. Svezia 1997-2015.

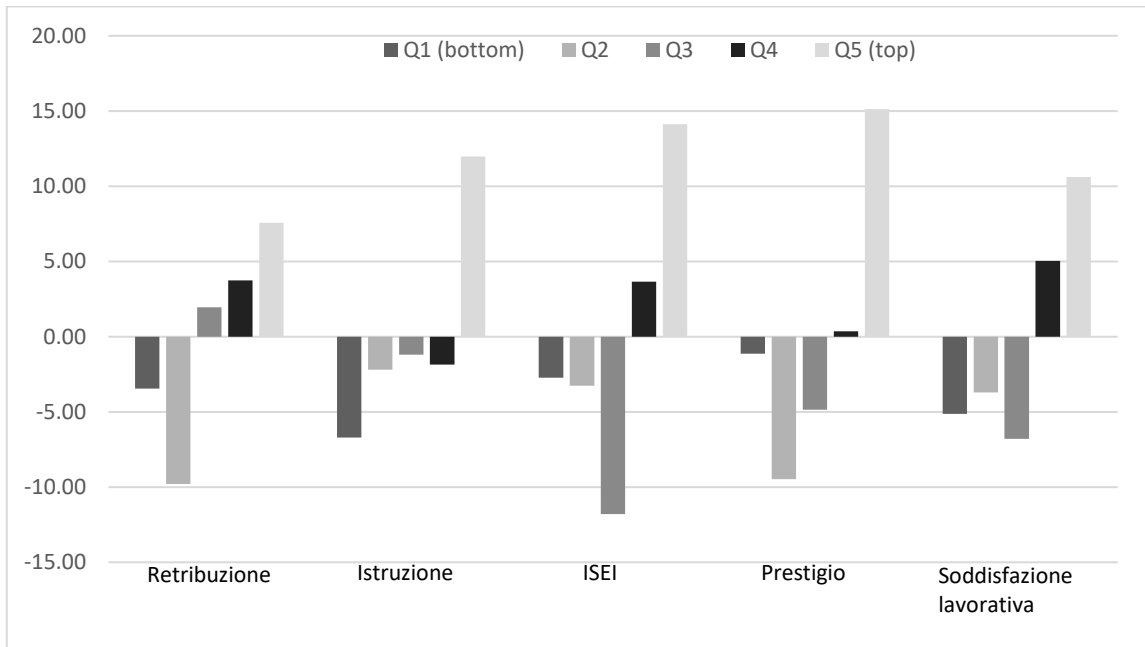
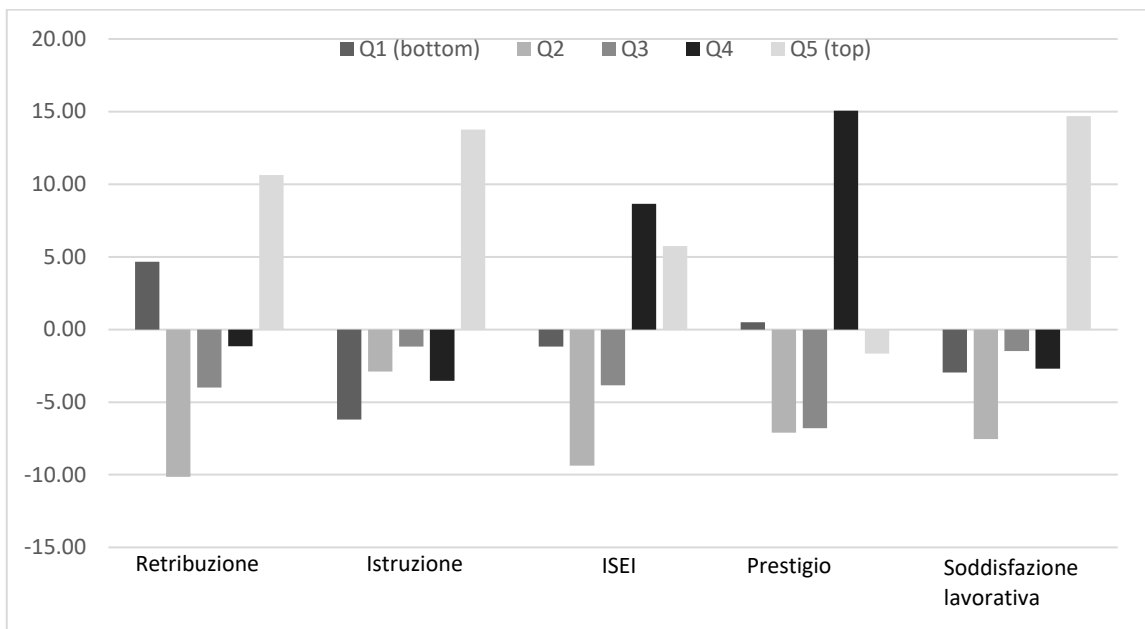


Figura 13. Regno Unito 1992-2015.



9. Cambio occupazionale nei sotto-periodi

La tesi del cambiamento tecnologico *routine-biased* assume che la polarizzazione acceleri con la diffusione dei computer nei posti di lavoro (Autor et al. 2008). Questo trend potrebbe non emergere in un'analisi che si concentra su un lungo lasso di tempo - oltre vent'anni. Quindi, vengono considerati i *trend* di mutamento occupazionale a breve termine, e calcolato il cambio occupazionale per tre sotto-periodi di approssimativamente 8 anni: 1992-2000, 2000-2008, 2008-2015. Le figure da 14 a 17 mostrano i risultati per i quintili di qualità del lavoro basati su retribuzioni ed istruzione. All'inizio di ogni sotto-periodo le occupazioni sono riallocate nei cinque quintili, così che ogni quintile comprenda nuovamente il 20% del totale degli occupati.

Queste analisi suggeriscono che la struttura occupazionale è andata incontro a un consistente innalzamento nel corso degli anni 90 e 2000. In Germania, Spagna e Svezia, il quintile 5 è quello che ha incontrato la più massiccia crescita di occupati in ogni sotto-periodo e per (quasi) tutti gli indicatori di qualità del lavoro. L'innalzamento occupazionale è particolarmente evidente per la Svezia nel periodo tra 2008 e 2015.

I risultati sono, nuovamente, meno chiari per il Regno Unito, dove non solo si osserva una crescita smisurata di occupati nel quintile 5, ma anche nel 4 e nell'1. Quando si usa la retribuzione come indicatore di qualità del lavoro, si trova che la struttura occupazionale della Gran Bretagna si è polarizzata negli anni 90 e nei primi 2000 come mostrato da precedenti studi (Goos, Manning 2007; Anderson 2009; Holmes, Mayhew 2012). Di contro, l'ultimo sotto-periodo (2008-2015) è caratterizzato da forte innalzamento occupazionale.

In tutti e quattro i Paesi, lo scostamento di occupati tra quintili tende a essere più largo nell'ultimo sotto-periodo, con un deciso decremento nelle occupazioni collocate nel segmento basso della gerarchia occupazionale (quintili 1 e 2). Questi scostamenti potrebbero essere dovuti all'effetto della Grande Recessione sul mercato del lavoro, in direzione di una sensibile erosione di posti di lavoro. L'ultimo sotto-periodo coincide peraltro con un forte decremento occupazionale nei lavori di media qualità in Spagna, dove il numero dei lavori nell'edilizia è caduto a picco dopo l'esplosione della bolla immobiliare.

Figure da 14 a 17. Cambiamento occupazionale per quintili di qualità del lavoro nei sotto-periodi (in punti percentuali)

Figura 14. Germania

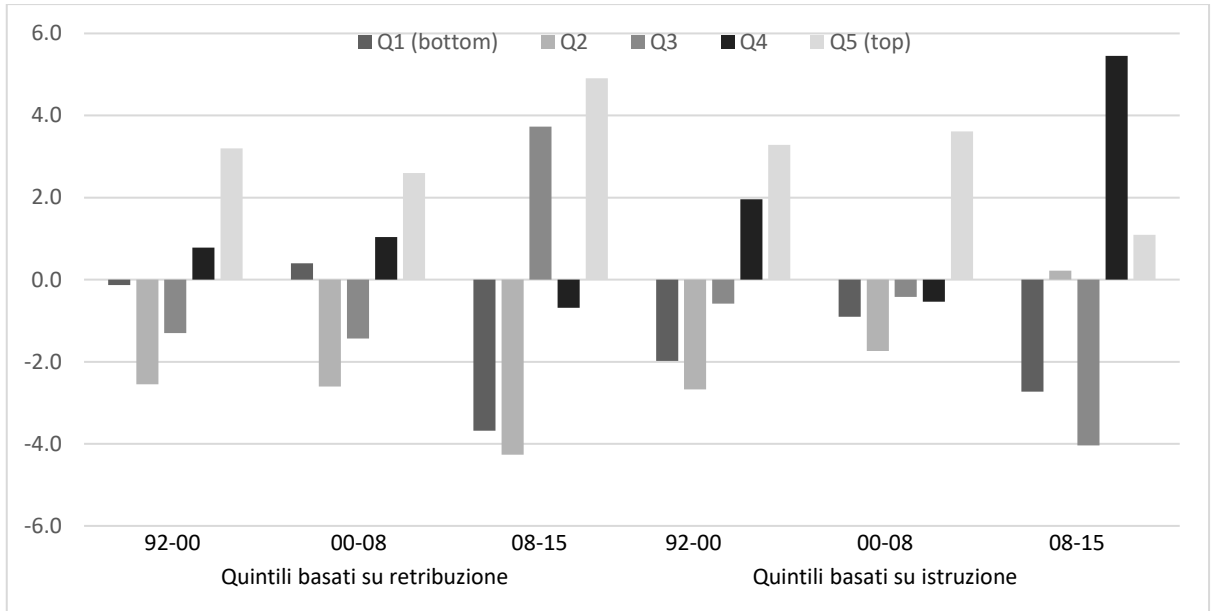


Figura 15: Spagna

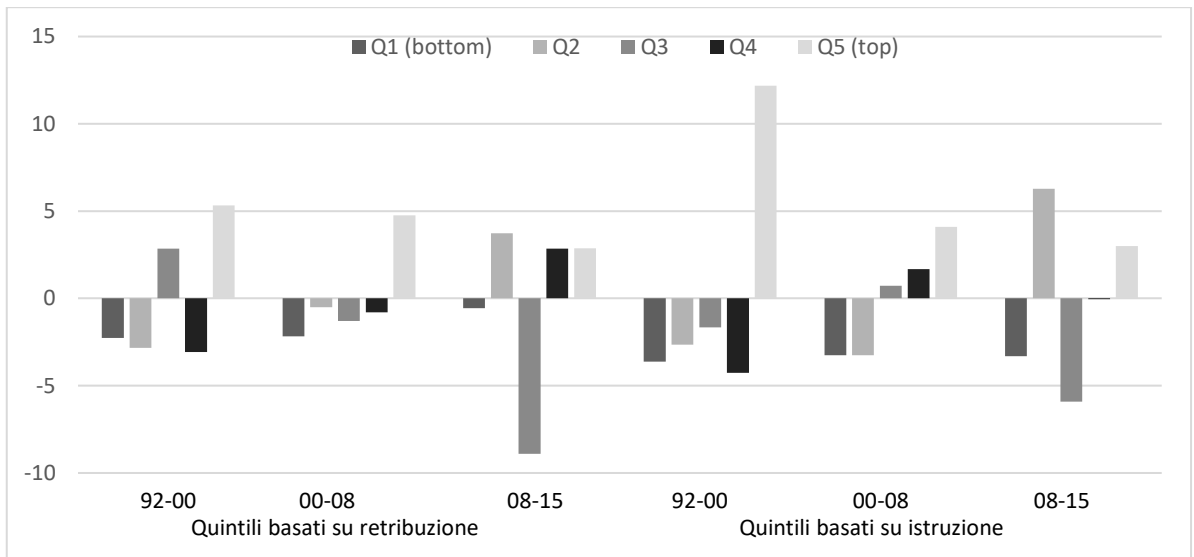


Figura 16. Svezia

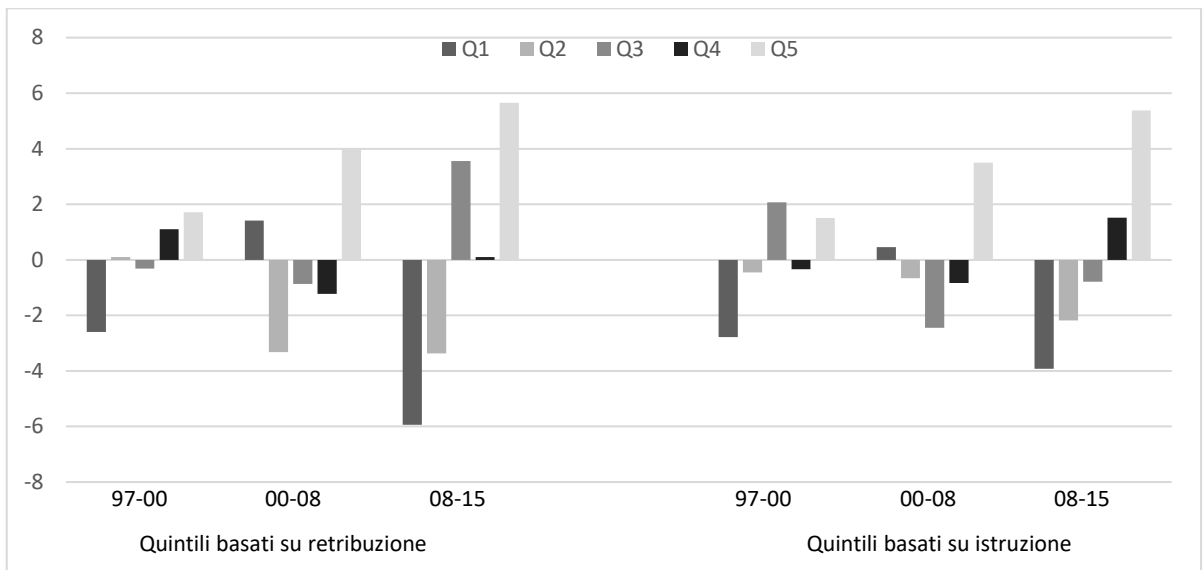
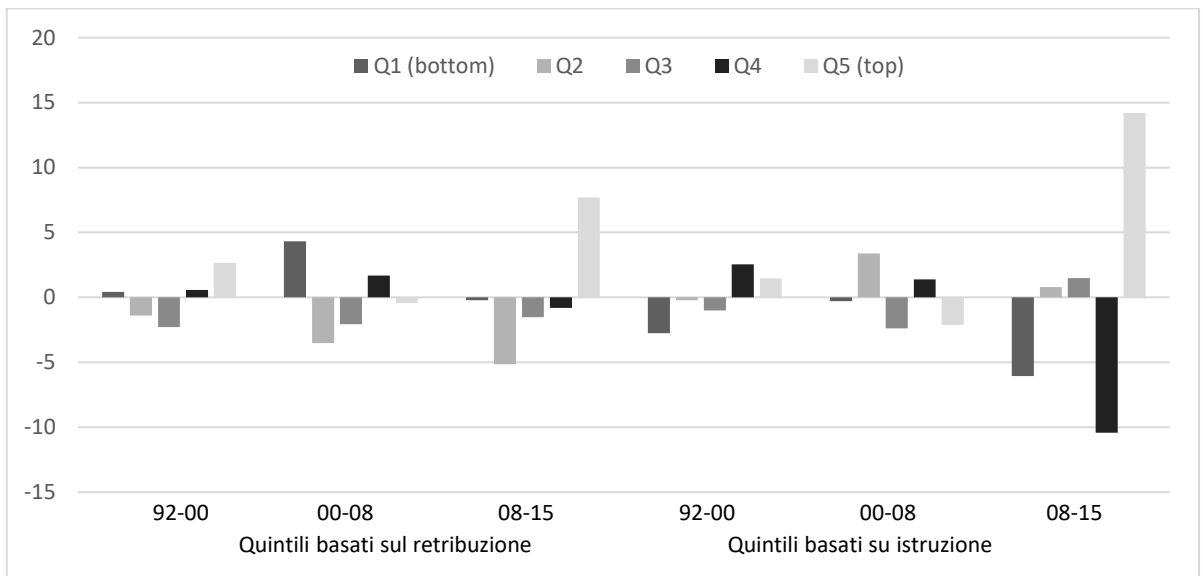


Figura 17: Regno Unito



In ogni caso, questi scostamenti nell'ultimo sotto-periodo potrebbero anche essere artificialmente indotti dal salto nella classificazione occupazionale da Isco-1988 a Isco-2008. Si rende conto di ciò in un test di robustezza, dove si esamina se i risultati sono distorti dal salto nella classificazione occupazionale e si armonizzano i dati sulle occupazioni sulla base di Isco-2008 (invece che sulla base di Isco-1998 come fatto nelle analisi finora). Nel replicare le analisi del mutamento occupazionale con Isco-2008

(usando l'istruzione come indicatore di qualità del lavoro) si trovano gli stessi *pattern* d'innalzamento occupazionale. Allo stesso modo, nel replicare le stesse analisi con una misura lineare di educazione (ordinando le occupazioni sulla base degli anni di educazione invece che sui livelli) si ottengono gli stessi risultati di innalzamento occupazionale (si vedano figure da A5.7 a A5.10 in appendice).

10. Scostamento occupazionale nella struttura di classe

Alcuni lettori potrebbero essere scettici circa il significato sostantivo dei quintili di qualità del lavoro. In un'ultima analisi, si utilizza quindi un metodo più intuitivo per descrivere il pattern di mutamento occupazionale, esaminando gli scostamenti nella struttura di classe. La classe sociale è una scorciatoia che riassume le risorse ottenute e i vincoli fronteggiati in diverse occupazioni - e così serve da *proxy* aggregato per *le life chances* associate a una data occupazione (Goldthorpe 2000).

Si usa uno schema di classe basato su due dimensioni: una verticale, che riassume la vantaggiosità della relazione d'impiego, e una orizzontale, che riassume le diverse logiche di lavoro (Oesch 2006). La combinazione delle due dimensioni fornisce otto classi (vedi tabella 43). Tre classi appartengono alla classe media salariata: manager (associati), specialisti tecnici e (semi-)professionisti socio-culturali. Due classi appartengono alla classe operaia: i lavoratori di produzione e i lavoratori dei servizi, con una terza classe - impiegati d'ufficio - collocata nella zona grigia tra classe media e classe operaia. Due classi sono composte da lavoratori autonomi: grandi datori di lavoro e liberi professionisti da una parte, piccoli imprenditori dall'altra⁶⁵.

La tabella 43 mostra come la struttura di classe si sia evoluta tra il 1992 e il 2015. I risultati sottolineano uno scostamento verso l'alto del sistema occupazionale, primariamente guidato dalla crescita degli occupati nelle fila della classe media salariata, innanzitutto tra manager e manager associati. Fra il 1990 e il 2015, la quota di occupati in questi lavori è cresciuta di 9 punti percentuali (e più) in ciascuno dei quattro Paesi

⁶⁵ Per costruire la variabile di classe si utilizzano tre tipi di informazioni: lo status occupazionale (distinguendo datori di lavoro e lavoratori autonomi dai dipendenti), il numero di dipendenti (distinguendo grandi datori di lavoro con 9 o più dipendenti da piccoli imprenditori con un numero di dipendenti da 0 a 8), e, cosa più importante, dettaglio delle occupazioni (basato sulla classificazione Isco a 3 cifre). Per maggiori dettagli sul concetto e sulla misura della variabile di classe, si veda Oesch (2006, pp. 270-2). Lo script utilizzato per costruzione di questo schema di classe è disponibile su richiesta agli autori.

considerati. Si osserva anche una consistente espansione tra le professioni tecniche e tra i semi-professionisti (come i professionisti delle nuove tecnologie, gli ingegneri o i tecnici) e tra i professionisti socio-culturali e i semi-professionisti (come medici, insegnanti o lavoratori nel sociale).

Di contro, due classi occupazionali hanno visto diminuire di molto la proporzione degli occupati nei due decenni: lavoratori della produzione e impiegati d'ufficio. Fra il 1990 e il 2015, i lavoratori della produzione sono andati da oltre il 30% al 20% della forza-lavoro in Germania e Spagna, e dal 20% a meno del 15% in Svezia e Regno Unito. Il declino degli impiegati d'ufficio è stato minore, ma osservabile in tutti e quattro i Paesi.

Tabella 43. Proporzioni della forza lavoro nelle classi occupazionali nel 1992 e nel 2015 (%). Germania, Spagna, Svezia, Regno Unito.

	<i>Logica dei servizi alla persona</i>	<i>Logica tecnica del lavoro</i>	<i>Logica organizzativa del lavoro</i>	<i>Logica del lavoro autonomo</i>
	Professionisti (semi-) socio-culturali	Professionisti (semi-) tecnici	<i>Managers</i> (associati)	Liberi professionisti e grandi datori di lavoro
	Medici Insegnanti Assistenti sociali	Ingegneri Professionisti dell'IT Tecnici	Amministratori Consulenti Contabili	Imprenditori Avvocati autonomi Dentisti autonomi
GE	10 → 12	9 → 10	13 → 24	2 → 4
SP	7 → 11	2 → 7	4 → 15	2 → 3
SV	15 → 15	9 → 12	14 → 23	1 → 3
RU	11 → 11	6 → 9	18 → 27	3 → 4
	Lavoratori dei servizi alla persona	Lavoratori di produzione	Impiegati	Piccoli imprenditori
	Assistenti infermieri Camerieri Commessi	Meccanici Carpentieri Assemblatori	Segretari <i>Receptionists</i> Addetti alla posta	Proprietari di negozi Artigiani indipendenti Contadini
GE	15 → 10	32 → 21	14 → 13	7 → 6
SP	21 → 21	31 → 20	12 → 9	21 → 13
SV	21 → 20	20 → 15	11 → 7	6 → 6
RU	15 → 16	21 → 12	16 → 10	10 → 10

Nota: per la Svezia si fa riferimento al periodo 1997-2015.

Per concludere, la proporzione dell'occupazione è rimasta costante nel tempo in altre due classi: tra i piccoli imprenditori da una parte (tranne che in Spagna, dove sono fortemente diminuiti) e i lavoratori dei servizi inter-personali dall'altra (tranne che in

Spagna, dove sono decresciuti). La stabilità nei lavoratori dei servizi inter-personali è cruciale, poiché la struttura occupazionale nelle economie post-industriali potrebbe andare incontro a polarizzazione solo nel caso in cui ci fosse una ragguardevole espansione dei lavori dei servizi inter-personali collocati nel segmento basso della gerarchia occupazionale - espansione che non sembra aver avuto luogo.

11. Conclusioni

Questo lavoro testa criticamente la tesi della polarizzazione occupazionale. Nell'analizzare il *pattern* di cambiamento occupazionale in quattro paesi dell'Europa occidentale, si trova che l'occupazione nei lavori più vantaggiosi nel quintile 5 (il segmento più qualificato della gerarchia occupazionale) è cresciuta più velocemente che nei quintili da 1 a 3 (i segmenti meno qualificati della gerarchia occupazionale) – indipendentemente dal fatto che la vantaggiosità si riferisca a dimensioni materiali o immateriali, oggettive o soggettive di qualità del lavoro.

Contrariamente all'argomento dei differenziali compensativi, i *pattern* di cambiamento occupazionale non variano sostanzialmente se misuriamo la qualità del lavoro per mezzo del prestigio, soddisfazione lavorativa o educazione invece che con la retribuzione. Per lo studio del cambiamento occupazionale, la procedura (comunemente utilizzata) di utilizzare le retribuzioni per ordinare in ranghi le occupazioni sembra fornire risultati validi. Le retribuzioni non compensano per altre condizioni del lavoro poco vantaggiose, ma sembrano essere parte di un insieme di ricompense monetarie e non monetarie (positivamente correlate tra loro) che definiscono un lavoro come *buono* o *cattivo*. Dall'altra parte, la presente analisi mostra che le retribuzioni possono essere rimpiazzate, nello studio del cambiamento della struttura occupazionale, dall'informazione sui livelli medi d'istruzione degli occupati in una data professione (dato generalmente di facile reperibilità).

La comparazione fra i Paesi mostra un *pattern* di cambiamento occupazionale che si somiglia molto in Germania, Spagna e Svezia. Seppur i risultati non sono così chiari per il Regno Unito, anche in questo caso sembra emergere una tendenza all'innalzamento occupazionale lungo il periodo considerato. L'innalzamento è concentrato dappertutto nelle occupazioni poste in cima alla gerarchia occupazionale: sono infatti gli occupati nel quintile 5 a trainare il cambiamento occupazionale. In termini di classi sociali, questo

significa che il mercato del lavoro si è espanso per la classe medio-alta salariata, laddove sia il *core* della classe operaia tradizionale che i colletti bianchi in posizioni subordinate hanno perso terreno. Per osservare polarizzazione si sarebbe dovuta osservare una crescita fra gli occupati nei lavori poco qualificati dei servizi, specialmente tra i lavoratori dei servizi inter-personali. Ma questo settore, ad alta intensità di lavoro femminile, non ha aumentato sostanzialmente la propria quota di occupati in nessuno dei Paesi oggetto di studio.

La somiglianza tra Paesi non è solo nel *pattern* generale di cambiamento occupazionale, ma anche considerando i differenti sotto-periodi tra il 1992 e il 2015. In ogni sotto-periodo, l'espansione dell'occupazione tende a essere più forte nel quintile 5. Quest'evidenza suggerisce che l'innalzamento occupazionale negli ultimi tre decenni è un trend strutturale e a lungo termine che non varia secondo il ciclo economico.

Le evidenze di innalzamento riscontrate dunque sollevano il quesito sul perché la tesi della polarizzazione abbia ricevuto così tanta considerazione, specialmente in economia - nonostante la crescente evidenza che la crescita dell'occupazione è concentrata in occupazioni qualificate. Da una parte, alcuni studiosi potrebbero trovare allettante esagerare la reale entità del processo di polarizzazione, perché narrazione spettacolare e in grado di attirare l'attenzione del pubblico. Allo stesso tempo, potrebbe non essere interamente sbagliato interpretare il maggior declino degli occupati nei quintili di mezzo rispetto a quelli in coda alla gerarchia occupazionale nel Regno Unito e, in parte, in Germania, come forma debole di polarizzazione - che segua una forma a J, invece che a U.

Un'altra potenziale ragione per la popolarità della tesi della polarizzazione potrebbe essere legata alla constatazione della stagnazione dei salari nel ceto medio (Thewissen et al. 2015). La pressione finanziaria sulla famiglia media in paesi come Germania e Stati Uniti potrebbe quindi essere interpretata come connessa all'erosione dell'occupazione nei lavori intermedi. Comunque, la lettura della stagnazione dei salari della classe media in termini di erosione delle prospettive occupazionali non è così scontata. Le economie dei paesi dell'Europa occidentale continuano a essere molto incisive nell'introduzione di processi di automazione e nell'esternalizzazione di lavori mal pagati, scarsamente qualificati e a basso status - come lavoratori agricoli, operatori di impianti, impiegati addetti all'immissione di dati, assistenti alla vendita. Parallelamente, l'espansione

dell'occupazione è stata più vigorosa nei lavori collocati nel segmento alto della gerarchia occupazionale, che si caratterizzano per essere ben pagati e altamente qualificati – ci si riferisce a posizioni nel management e ai professionisti.

L'oscuro scenario di polarizzazione e erosione della classe media è sicuramente appetibile per l'attenzione dei media, ma non riflette realmente i trend strutturali in atto nei mercati del lavoro dell'Europa occidentale. Alla luce dell'entità dell'espansione educativa negli ultimi decenni, questa è certamente una buona notizia: significa infatti che, in risposta al fatto che le istituzioni educative stiano formando quote sempre crescenti di individui istruiti, l'economia si stia adattando, creando più occupazione nei lavori che richiedono alta educazione.

Conclusioni

1. I risultati principali della ricerca e le sue implicazioni pratiche

Il presente lavoro affronta due grandi temi connettendoli tra loro: da una parte, la concettualizzazione teorica della soddisfazione lavorativa e l'analisi empirica delle sue determinanti; dall'altra, l'associazione tra soddisfazione lavorativa (in quanto indicatore soggettivo di qualità del lavoro) e qualità del lavoro (definita per la prima volta in maniera particolareggiata e multidisciplinare - combinando cioè contributi provenienti da sociologia, psicologia ed economia). Ciascuno di questi due temi è stato affrontato sfruttando diverse fonti di informazioni e adeguate tecniche di trattamento dei dati, in coerenza con gli obiettivi conoscitivi delle analisi. Quindi, da questa ricerca sono emersi numerosi risultati interessanti, che costituiscono altrettanti contributi alla letteratura sul tema. Per comodità espositiva, se ne riferirà distinguendo fra i due grandi temi qua trattati.

Il primo tema si propone di indagare il concetto di soddisfazione lavorativa secondo due linee di ricerca parallele: la prima riguarda l'aspetto teorico-metodologico del concetto, con l'obiettivo di stimare un modello di misurazione affidabile che definisca con precisione le dimensioni costituenti della soddisfazione. A tale scopo sono stati sfruttati i modelli a equazioni strutturali, che presentano notevoli vantaggi per questo tipo d'analisi. Questo tipo di modelli, lavorando sulla matrice di varianza-covarianza delle otto variabili di soddisfazione lavorativa incluse nell'analisi, consentono di delineare con accuratezza i confini semantici del concetto e di scomporlo nelle sue componenti, tenendo *sotto controllo* l'intera struttura di influenze reciproche fra le variabili considerate.

I modelli di misurazione stimati suggeriscono una soluzione a quattro dimensioni di primo ordine e una dimensione di secondo ordine. Le dimensioni di secondo ordine - *Ore*, *Core*, *Estrinseca*, *Ambientale* - rappresentano la soddisfazione di aspetti specifici del lavoro - rispettivamente, della gestione oraria, delle aspetti più caratteristici, del sistema di ricompense, del contesto entro cui si svolge la prestazione lavorativa. L'elevata correlazione fra queste dimensioni suggerisce però che esse abbiano discriminabilità relativamente bassa, ovvero che in parte si riferiscano al medesimo concetto. In linea con

questa evidenza, il modello ha stimato una dimensione di *macro* soddisfazione, che sintetizza le diverse dimensioni. Questo risultato è importante per due motivi: da una parte, restituisce un modello di secondo ordine che descrive la soddisfazione lavorativa come un'attitudine scomponibile in dimensioni con elevata coerenza semantica. Questo ci suggerisce che la scelta relativa all'utilizzo di un unico indicatore di soddisfazione lavorativa (la dimensione di *macro* soddisfazione) o dei quattro (che rendono la soddisfazione di diversi set di caratteristiche del lavoro) dipende dalle finalità della conoscitive del ricercatore. La dimensione *macro*, che riferisce della soddisfazione complessiva, è una valida approssimazione delle diverse dimensioni, e trasmette un'informazione sintetica ma efficacemente interpretabile. Le quattro dimensioni consentono invece di analizzare più in profondità gli esiti individuali di soddisfazione lavorativa - circostanza estremamente utile in caso di iniziative di riqualificazione del lavoro - pur non avendo dei confini così nettamente delineati.

Inoltre, se le dimensioni *Core* ed *Estrinseca* confermano i risultati già noti in letteratura (con soddisfazione generale, dell'interesse e della paga che emergono come aspetti centrali del lavoro, e soddisfazione della paga e della stabilità che si rifanno alla dimensione delle ricompense), l'evidenza per *Ore* e *Ambientale* è nuova, ed è in linea con le ipotesi di ricerca di questo lavoro. Infatti, sulla base della letteratura sulla qualità del lavoro analizzata, sembrava opportuno scindere le dimensioni della confortevolezza ambientale - riferite a giudizi circa la qualità dell'ambiente di lavoro inteso in senso allargato, che si estende anche al tragitto che porta da casa a lavoro e viceversa - da quelle della gestione di orari e calendari, che riferiscono del livello di stress (e possibilità di gestirlo) sperimentato nel lavoro. Il discrimine fra queste due dimensioni rende in un certo senso conto dei *malesseri tipici* di due diverse epoche industriali. Nell'organizzazione di lavoro fordista era il disagio proveniente dalle immediate condizioni fisiche che preoccupava i lavoratori - si pensi a tutta la letteratura sull'ergonomia - mentre la dimensione oraria era piuttosto prevedibile, e quindi non foriera di stress. Viceversa, con il consolidamento delle nuove logiche produttive - incentrate sulla velocità nella trasmissione delle informazioni, interconnessione dei mercati, *accountability*, pressione immediata ai fini del risultato - il disagio ha assunto contorni più psicologici, tramutandosi in vero e proprio stress lavoro-relato. La distinzione di queste dimensioni sembra dunque quanto mai opportuna - oltre che essere corroborata dai dati - perché

rispecchia lo iato tra due paradigmi di organizzazione del lavoro lontanissimi. Inoltre - come si vedrà a breve - queste intuizioni sono state confermate dalle analisi realizzate per la linea di ricerca empirico-analitica.

Ciò che conferisce ulteriore solidità al modello di misurazione stimato è il fatto che esso tiene conto della diversa struttura di relazioni tra le variabili di soddisfazione lavorativa fra uomini e donne. Infatti, la letteratura sui diversi sistemi valoriali e di salienza che caratterizzano lavoratori uomini e lavoratrici donne suggerisce che il loro orientamento al lavoro si basa su strutture di significati diverse - e di conseguenza, anche le il processo che porta alla loro soddisfazione potrebbe seguire logiche diverse. Effettivamente, i risultati preliminari delle analisi hanno confermato il fatto che la struttura di relazione fra le variabili di soddisfazione lavorativa è diversa per uomini e donne. Questa informazione è stata incorporata nel modello di misurazione, che ne tiene esplicitamente conto nei suoi risultati. Dunque, si può affermare che la struttura della soddisfazione riflette in maniera attendibile l'*idem sentire* della forza lavoro italiana nel suo insieme, al netto di differenze di genere.

Anche i risultati della linea di ricerca empirico-analitica relativa al primo grande tema trattato in questo lavoro sono molto interessanti, e segnalano alcune evidenze poco note in letteratura. La prima si ricollega al tema del *working-life balance* e alla sua gestione. Il capitolo 4, sulla base di questa letteratura, è stato dedicato all'analisi delle differenze di genere di soddisfazione lavorativa, aggiungendo come ulteriore livello d'analisi la situazione familiare. L'idea sottostante a questo disegno era di testare se e come, in un contesto fortemente ispirato dal modello *male breadwinner*, le differenze di soddisfazione fra uomini e donne si manifestassero solo in particolari situazioni familiari - con maggiori urgenze nelle richieste di cura, come nel caso di figli piccoli a carico. I risultati restituiscono un quadro in cui in Italia la donna è ancora la principale responsabile dei compiti di cura: viene trovato riscontro dell'ipotesi del *doppio ruolo*, per il quale un aumento\diminuzione della qualità del lavoro si traduce in un aumento\diminuzione della soddisfazione. Ore più marcata per le donne che per gli uomini. Se ne evince che le donne, avendo in carica la gestione del *doppio ruolo*, sono più sensibili alla dimensione della comodità del lavoro, e risultano più danneggiate dalla percezione di componenti stressogene. In tal senso, si è testato se e come lo *stress da alto status* (Schieman et al. 2006) potesse incidere sulla relazione tra qualità del lavoro e soddisfazione, dandole una

forma non lineare. Emerge che, considerando la qualità del lavoro come variabile ordinale (che identifica cinque segmenti di qualità del lavoro), l'andamento di uomini e donne non è poi così divergente. La sola differenza che si rileva è un vantaggio, in termini di soddisfazione *Ore*, di cui le madri godono in corrispondenza del quintile 4 di qualità del lavoro rispetto ai padri. Tale vantaggio scompare una volta che nell'analisi si controlla per le caratteristiche del lavoro: questo suggerisce che possa derivare dal fatto che le donne con figli siano concentrate in determinati lavori, come per esempio le professioni tecniche, particolarmente desiderabili per possibilità di gestione della conciliazione casa-lavoro.

Si legano a questo risultato altre due considerazioni. La prima riguarda il tema della compressione delle donne in alcuni settori del mercato del lavoro. Con riferimento al mercato del lavoro italiano, la segregazione orizzontale sembra caratterizzare - seppur in misura e logica diversa - i lavoratori di entrambi i sessi. In caso però di pressanti esigenze di cura familiare, la compressione in determinati settori si acutizza per le donne ma non per gli uomini. E' evidente dunque che la situazione familiare incide non solo sugli esiti soggettivi lavoro-relati delle donne - come appena discusso - ma anche su quelli oggettivi, spingendole verso lavori più comodi e *family friendly*.

In questo senso, due caratteristiche sembrano qualificare particolarmente la dimensione della comodità di un lavoro. Si tratta del settore economico d'attività e del regime orario contrattuale. Dai risultati di questo lavoro emerge come le donne siano particolarmente presenti nel settore pubblico e in lavori *part-time*, e traggano particolare soddisfazione da queste condizioni rispetto agli uomini. Addirittura, l'impiego a tempo parziale incide negativamente sulle dimensioni di soddisfazione per i lavoratori uomini, a riprova di come il *part-time* maschile rappresenti - eccetto per particolari gruppi di lavoratori, come i giovani in ingresso nel mercato del lavoro o gli anziani che non vogliono distaccarsene definitivamente - una sorta di deviazione dalla norma sociale che viene vissuta negativamente. Inoltre, queste due caratteristiche del lavoro giocano un effetto composizione che spiega il gap di soddisfazione *Ore* fra uomini e donne con figli piccoli: le donne sono maggiormente presenti in lavori nel pubblico e a tempo parziale perché preferiti, in quanto più comodi per la gestione del doppio ruolo. Esse dunque si auto-selezionano in questi tipi di lavoro, restringendo la gamma di possibili scelte, per ottemperare al ruolo sociale primariamente assegnato loro - quello di mogli e madri.

Alla luce dell'immagine che emerge da queste evidenze, è lecito chiedersi quali strategie seguire per ridurre le disuguaglianze di genere nel nostro Paese. La risposta a questo quesito va cercata riferendosi al contesto strutturale della società Italiana. Nonostante flebili evidenze verso il superamento - o quantomeno, indebolimento - del paradigma *male breadwinner*, le istituzioni continuano a ostacolare la conciliazione tra famiglia e lavoro, alimentando le iniquità di genere. L'inadeguatezza delle politiche a supporto alla cura dei figli - in termini di disponibilità di strutture pubbliche come asili e centri per l'infanzia, trasferimenti monetari, congedi parentali - sono alla radice delle disuguaglianze di genere, e manifestano un orientamento culturale diffusa ancora impreparato ad "accogliere a pieno titolo" le donne nel mercato del lavoro. Ampliare e potenziare i servizi di assistenza per i bambini permetterebbe di esternalizzare parte delle attività di cura, svincolandole da eccessive pressioni provenienti dalla sfera domestica e familiare. Secondariamente, alla luce del gradimento manifestato per i lavori nel settore pubblico, una possibilità potrebbe essere quella di "adeguare il privato al pubblico". Provare a importare le *best practices* del pubblico - in termini di congedi parentali, prevedibilità dei calendari, facilità di passaggio dal *full-time* al *part-time* - significherebbe un passo importante - pur con tutte le limitazioni del caso - in direzione di una maggiore uguaglianza di genere. Parallelamente, l'esempio del modello olandese e scandinavo mostra come aumentare il numero dei contratti a tempo parziale, mantenendo però le stesse tutele dei contratti a tempo pieno in termini di condizioni d'impiego e previdenza sociale, rappresenterebbe un ulteriore modo di agire sul contesto strutturale per porre freno agli svantaggi delle donne con figli.

Il secondo tema trattato in questa ricerca è l'associazione tra soddisfazione lavorativa (come indicatore soggettivo di qualità del lavoro) e qualità del lavoro (definita in maniera estesa, utilizzando cinque diversi indicatori che integrano contributi della tradizione sociologica, psicologica ed economica). L'obiettivo era dunque testare se e in che misura un indicatore soggettivo - come la soddisfazione lavorativa - riferisse delle dimensioni di qualità del lavoro tradizionalmente considerate. I risultati in tal senso sono molto interessanti, e meritano qualche riflessione. Dalla stima della correlazione fra i vari indicatori utilizzati, emerge infatti come l'indicatore basato sulla soddisfazione lavorativa sia quello con correlazione meno forti fra tutti. Addirittura, in diversi casi questo correla negativamente con gli altri indicatori - specialmente quelli basati sull'istruzione, sul

prestigio e sullo status-socioeconomico. In altri termini, un lavoro molto soddisfacente sarà - nei Paesi da noi considerati - poco *istruito* (nel senso che è svolto da persone con un livello d'istruzione mediamente basso) e poco prestigioso (sia dal punto di vista della desiderabilità sociale che da quello dello status socio-economico che ne deriva). Più in generale, i risultati emersi suggeriscono una struttura a tre dimensioni del concetto di qualità del lavoro, sulla base di: 1) istruzione, status socio-economico e prestigio; 2) salario; 3) soddisfazione lavorativa.

Guardando però all'evoluzione delle strutture occupazionali dei Paesi (Germania, Spagna, Svezia, Regno Unito) e nel lasso di tempo (1992-2015) considerati, i risultati sono congruenti, indipendentemente dall'indicatore utilizzato. Si verifica infatti, in maniera diffusa, un'inequivocabile tendenza all'innalzamento (*upgrading*) occupazionale; in altre parole, la quota di occupati in *buoni* lavori cresce, a fronte di una diminuzione degli occupati nei *cattivi* lavori. Questa tendenza - e, si ripete, proprio in questo consiste il principale disvelamento di questo lavoro - si verifica definendo la qualità del lavoro con ciascuno degli indicatori.

L'analisi combinata delle due evidenze dunque sembra da un certo punto di vista sorprendente: se si è mostrato che la soddisfazione lavorativa correla negativamente con gli altri indicatori di qualità del lavoro - e dunque, si assumerebbe che si riferisca a dimensioni soggettive della qualità del lavoro che non si possono accostare a quelle oggettive tradizionalmente misurate; allo stesso tempo, però, l'indicatore basato sulla soddisfazione porta agli stessi risultati raggiunti considerando gli altri indicatori.

Appendice

A3.1. Modelli stimati con correlazioni Pearson

Modello	Campione	N	χ^2	RMSEA	dof	RMR
1)	Donne	9.147	877,5	0,082	14	0,029
	Uomini	11.487	1034,3	0,080	14	0,030
<i>Specificazione: modello congenerico a coppiette secche</i>						
6)	Multigruppo	20.634	7458,2	0,061	191	0,046
<i>Specificazione: modello causale completo</i>						

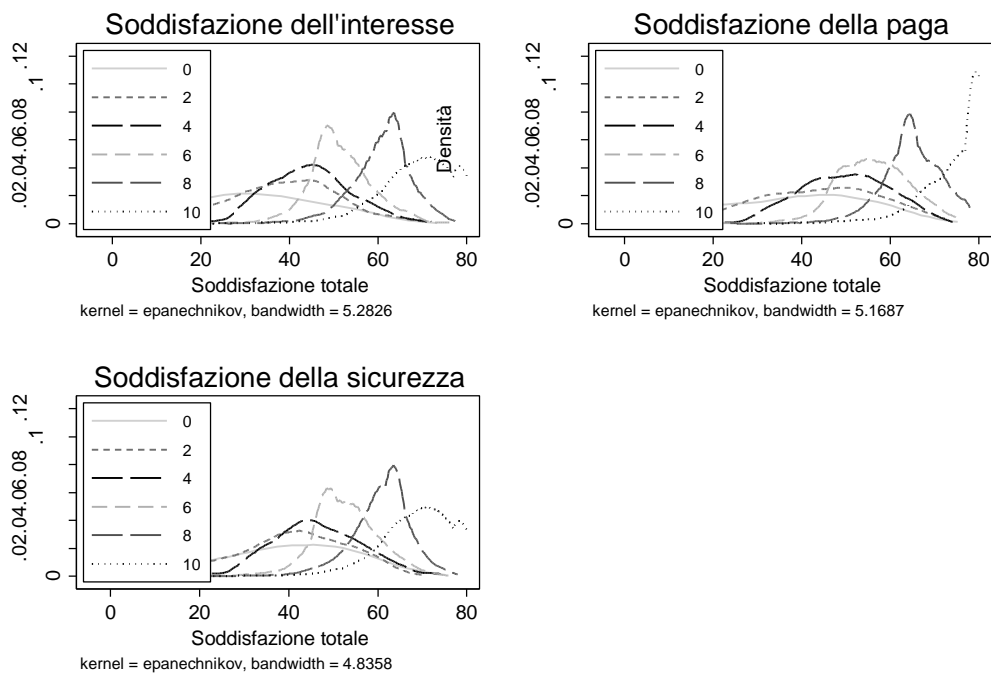
Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009.

A3.2. Modelli stimati con Sardegna inclusa nel nord Italia

Modello	Campione	N	χ^2	RMSEA	dof	RMR
6)	Multigruppo	20.634	4367,5	0,046	191	0,057
<i>Specificazione: modello causale complete</i>						

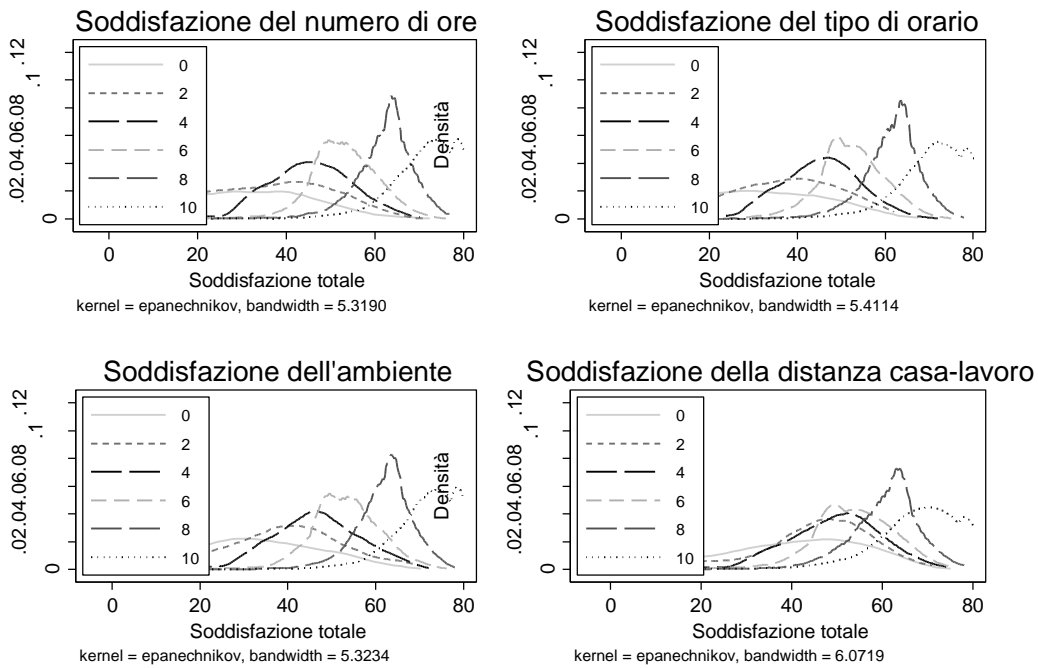
Istat - Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009.

A3.3. Distribuzione di categorie di risposta (variabili di soddisfazione lavorativa) su indice di soddisfazione totale (1)



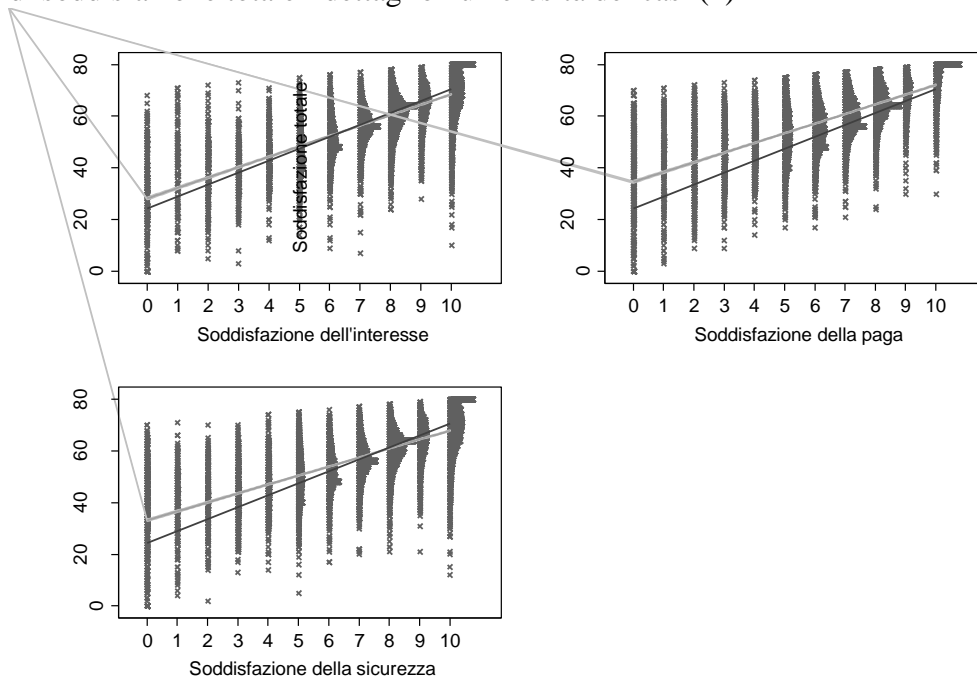
Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

A3.4. Distribuzione di categorie di risposta (variabili di soddisfazione lavorativa) su indice di soddisfazione totale (2)



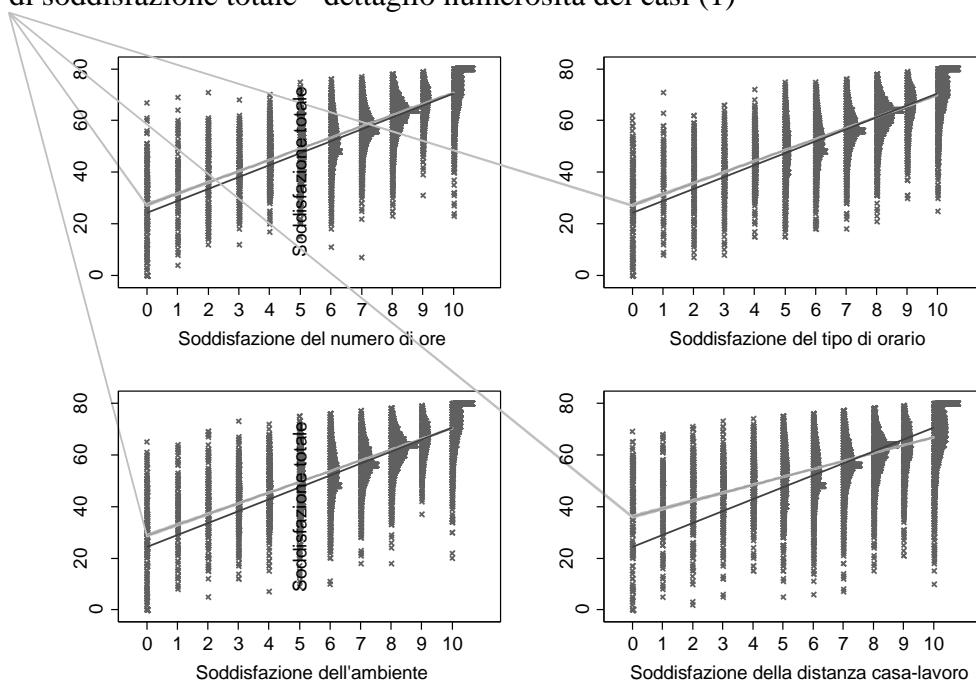
Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

A3.5. Distribuzione di categorie di risposta (soddisfazione generale del lavoro) su indice di soddisfazione totale - dettaglio numerosità dei casi (1)



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

A3.6. Distribuzione di categorie di risposta (soddisfazione generale del lavoro) su indice di soddisfazione totale - dettaglio numerosità dei casi (1)



Indagine Multiscopo sulle famiglie 2003, 2009. Nostra elaborazione.

A5.1. Numero di occupazioni distinte per ogni graduatoria di occupazioni

	Salario	Istruzione	ISEI	Prestigio	Soddisfazione lavorativa
Germania	24	109	119	119	49
Spagna	25	108	119	119	47
Svezia	104	87	119	119	46
Regno Unito	96	101	119	119	42

A5.2. Correlazione delle graduatorie occupazionali basate su diversi indicatori di qualità del lavoro

	Germania	Spagna	Svezia	Regno Unito
Retribuzioni - istruzione	0.14 (0.51)	-0.09 (0.70)	0.65 (0.00)	0.79 (0.00)
Retribuzioni - ISEI	0.28 (0.19)	0.23 (0.31)	0.63 (0.00)	0.59 (0.00)
Retribuzioni – prestigio	0.37 (0.08)	0.44 (0.04)	0.79 (0.00)	0.78 (0.00)
Retribuzioni – soddisfazione lavorativa	0.36 (0.09)	0.28 (0.21)	-0.50 (0.00)	-0.07 (0.65)
Istruzione - ISEI	0.85 (0.00)	0.88 (0.00)	0.83 (0.00)	0.87 (0.00)
Istruzione - Prestigio	0.91 (0.00)	0.81 (0.00)	0.85 (0.00)	0.89 (0.00)
Istruzione - soddisfazione lavorativa	0.31 (0.03)	-0.46 (0.00)	-0.53 (0.00)	-0.21 (0.19)
ISEI - prestigio	0.87 (0.00)	0.90 (0.00)	0.91 (0.00)	0.87 (0.00)
ISEI - soddisfazione lavorativa	0.26 (0.07)	-0.41 (0.00)	-0.44 (0.00)	-0.34 (0.03)
Prestigio - soddisfazione lavorativa	0.33 (0.02)	-0.29 (0.05)	-0.56 (0.00)	-0.28 (0.08)

Nota: *p-values* tra parentesi; coefficienti in grassetto: $p < 0.05$

Le retribuzioni sono misurate nel 2002 (tranne che per la Germania: 2006); istruzione, ISEI e prestigio sono misurati nel 1999 (tranne che per Spagna e Svezia: istruzione nel 1998); la soddisfazione lavorativa è misurata nel 2006.

A5.3. Le 5 occupazioni con la maggiore crescita di lavoratori (in termini assoluti)

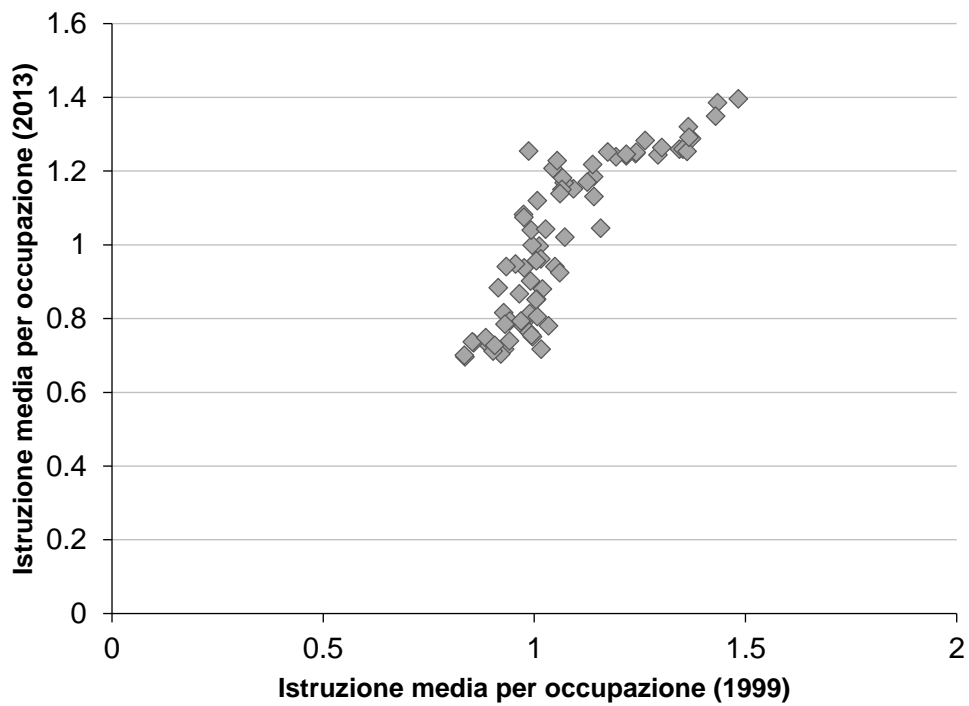
<i>Paese</i>	<i>Occupazione</i>	<i>1992</i>	<i>2015</i>
GE 1992-2015	2 <i>Managers</i> aziendali (nel settore privato)	3,6	8,6
	20 Professionisti associati nelle scienze della vita e della salute	1,0	3,7
	10 Professionisti nel commercio	0,7	3,1
	1 <i>Managers</i> generali (nel settore pubblico)	1,8	3,9
	45 Aiutanti domestici, addetti alle pulizie e alla lavanderia	2,1	3,9
SP 1992-2015	27 Impiegati ai servizi ai clienti	1,7	5,9
	2 <i>Managers</i> aziendali (nel settore privato)	7,0	10,1
	29 Lavoratori nei servizi ai ristoranti	3,6	6,3
	30 Addetti alla cura della persona e attività connesse	1,4	3,9
	43 Aiutanti domestici, addetti alle pulizie e alla lavanderia	5,0	7,0
SV 1997-2015	2 <i>Managers</i> aziendali (nel settore privato)	2,8	7,0
	11 Professionisti nel commercio	2,1	5,4
	9 Insegnanti della scuola primaria e pre-primaria	1,8	4,7
	7 Professionisti nelle scienze della vita e nell'infermieristica	1,1	3,0
	19 Professionisti associati nel commercio, nel fisco, nel governo	1,9	3,6
RU 1992-2015	12 Professionisti nel commercio	1,1	6,4
	28 Addetti alla cura della persona e attività connesse	2,9	7,3
	2 <i>Managers</i> aziendali (nel settore privato)	8,4	11,6
	22 Professionisti associati nella finanza e nell'amministrazione	3,0	6,1
	4 Professionisti nell'elaborazione dati e nelle scienze dure	1,5	3,1

A5.4. Le 5 occupazioni con la maggiore diminuzione di lavoratori (in termini assoluti)

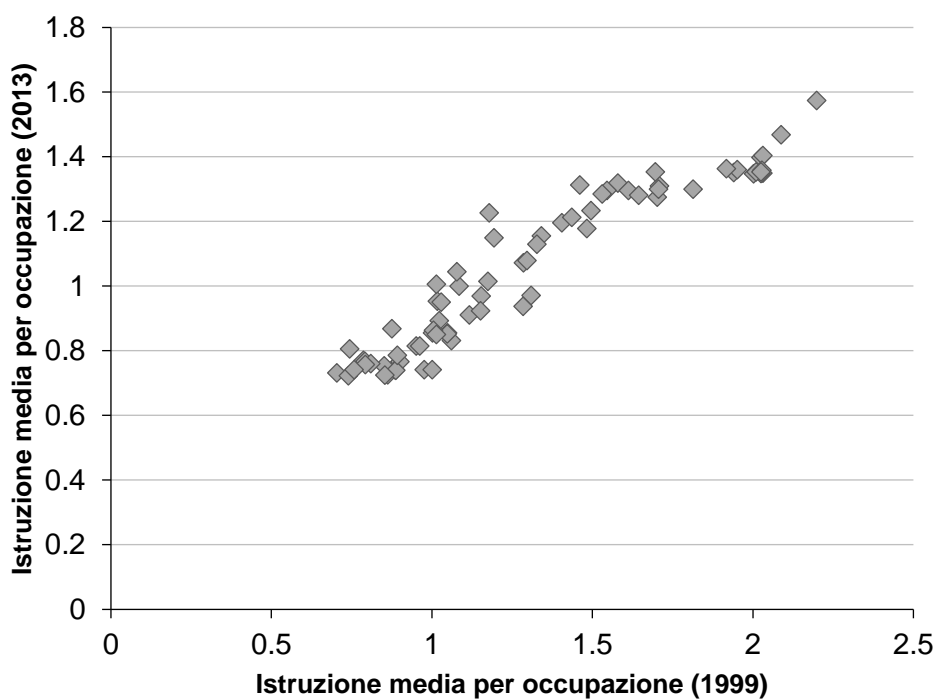
<i>Paese</i>	<i>Occupazione</i>	<i>1992</i>	<i>2015</i>
GE 1992-2015	33 Minatori, costruttori e imbianchini	3,8	1,9
	37 Operai di vario genere	3,2	1,3
	32 Operai rifinitori di edifici	3,8	1,3
	35 Operai del metallo, dei macchinari e delle attività connesse	7,2	4,7
	30 Commessi	4,6	0,3
SP 1992-2015	33 Contadini (coltivatori and giardinieri)	4,3	1,8
	40 Operai di precisione e stampatori	5,3	2,6
	41 Operatori d'impianto e assemblatori	6,0	3,2
	32 Commessi	5,0	0,8
	23 Segretari e impiegati addetti alla posta	8,1	0,5
SV 1997-2015	34 Operai rifinitori di edifici	2,8	1,2
	18 Professionisti associati dell'ingegneria	2,4	0,0
	30 Commessi	4,3	0,7
	40 Operatori d'impianto e assemblatori	7,2	3,0
	23 Segretari e impiegati addetti alla posta	6,2	0,9
RU 1992-2015	36 Operai di precisione e stampatori	3,1	1,2
	38 Operatori d'impianto e assemblatori	4,0	1,6
	24 Impiegati d'ufficio, bibliotecari e addetti alla posta	8,8	4,9
	30 Commessi	5,3	0,9
	23 Segretari e impiegati addetti al trasporto	5,4	0,7

Figura A5.5. Istruzione media per occupazione relativa all'istruzione media generale nel 1998/99 e 2013

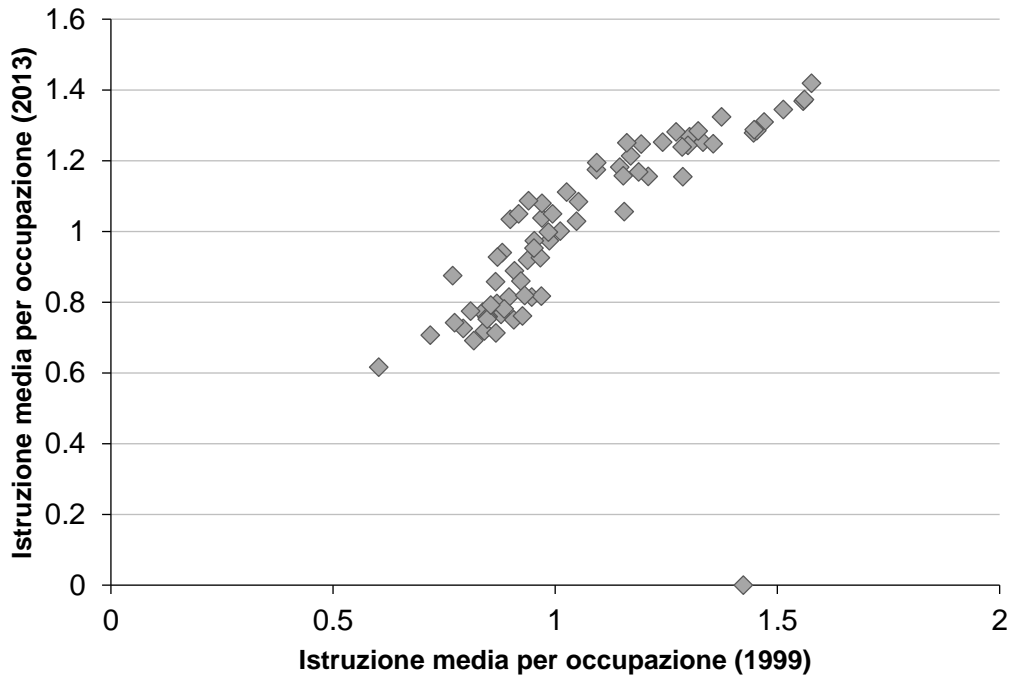
Germania, 1998-2013



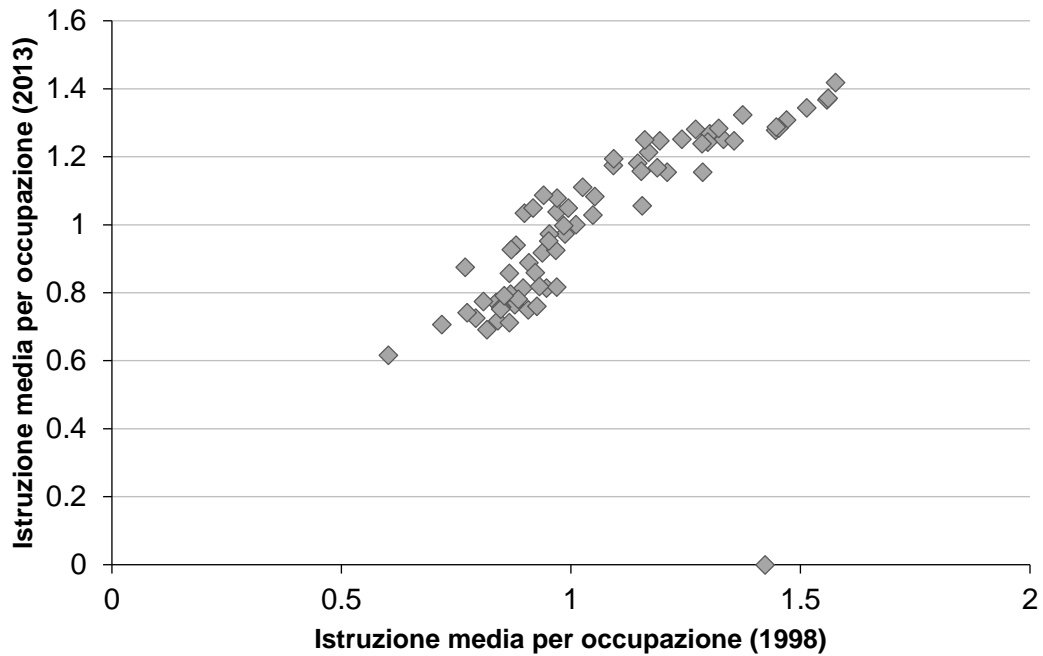
Spagna, 1999-2013



Svezia, 1999-2013



Regno Unito, 1998-2013



Nota: la media dell'istruzione del campione analitico è stata posta pari a 1. L'istruzione media di ogni occupazione è quindi espressa in termini di proporzione rispetto a questa media (con un campo di variazione da 50% a 175% o da 0,50 e 1,75).

Figura A5.6. Cambio occupazionale in Germania (in punti percentuali), 1992-2015. Definizione estensiva dei lavori (sono inclusi tutte le occupazioni con almeno 8 ore di lavoro a settimana)

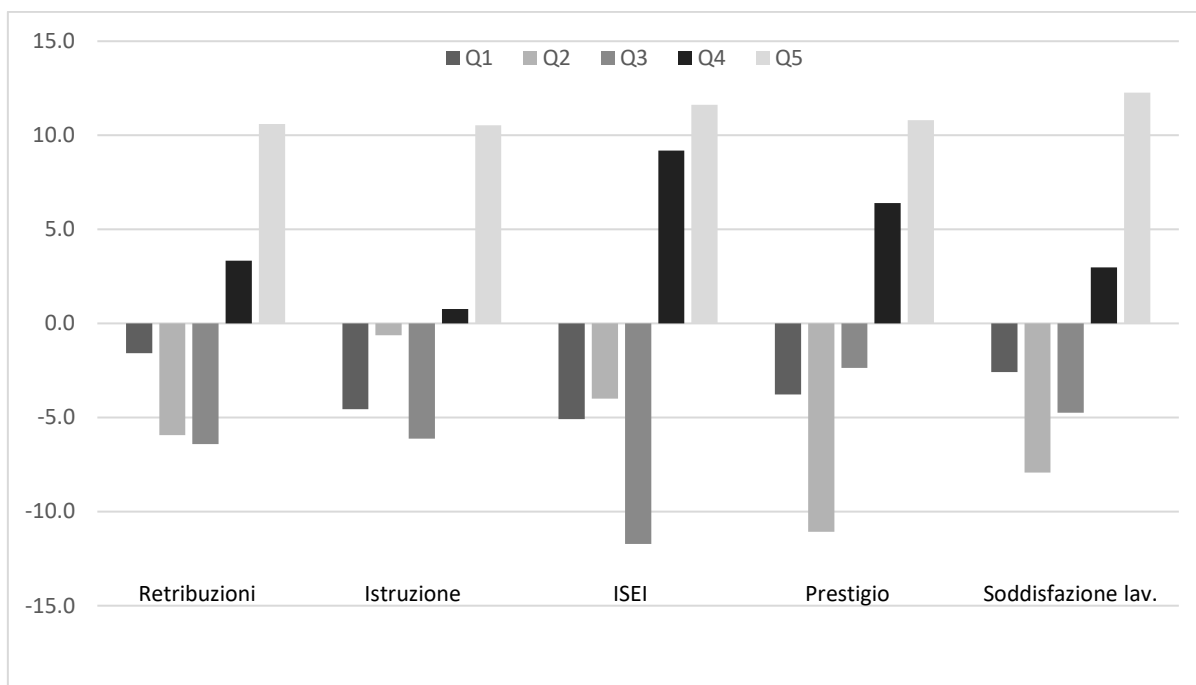


Figure da A5.7 a A5.10. Cambio occupazionale nei quintili (in punti percentuali)

Figura A5.7.a: Germania – livello medio d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-08

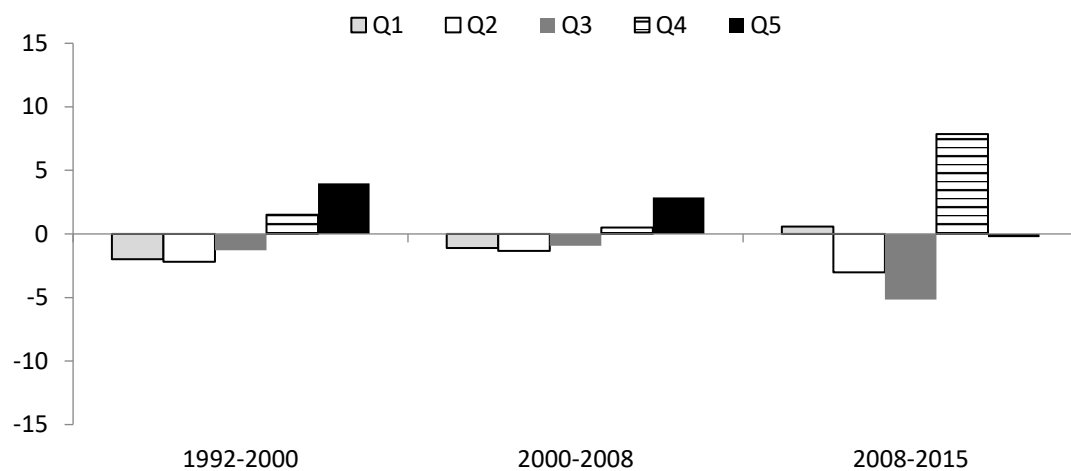


Figura A5.8.a: Spagna – livello medio d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-08

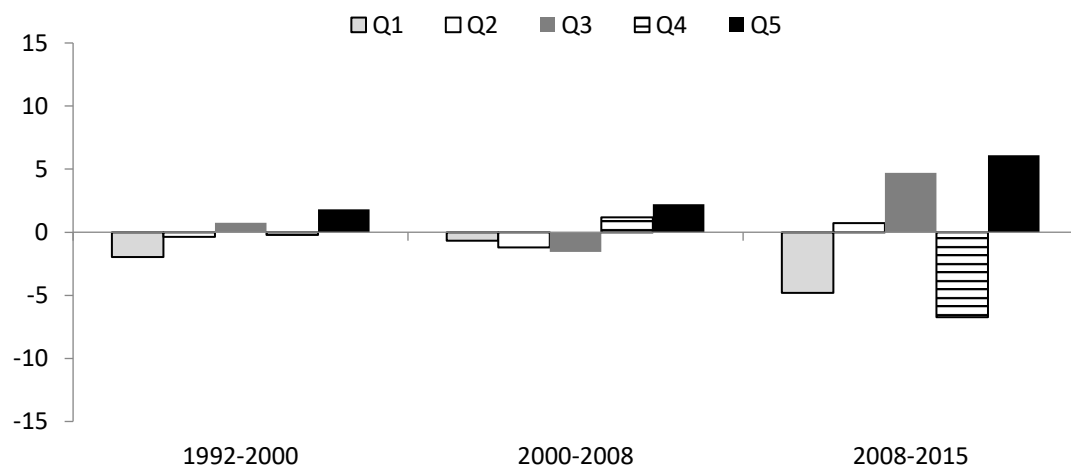


Figura A5.9.a: Svezia – livello medio d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-08

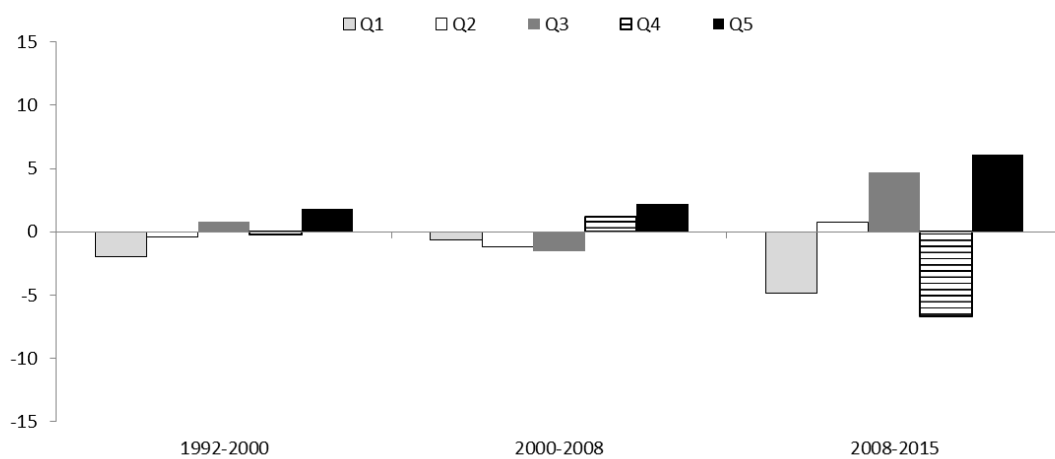


Figura A5.10.a: Regno Unito – livello medio d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-08

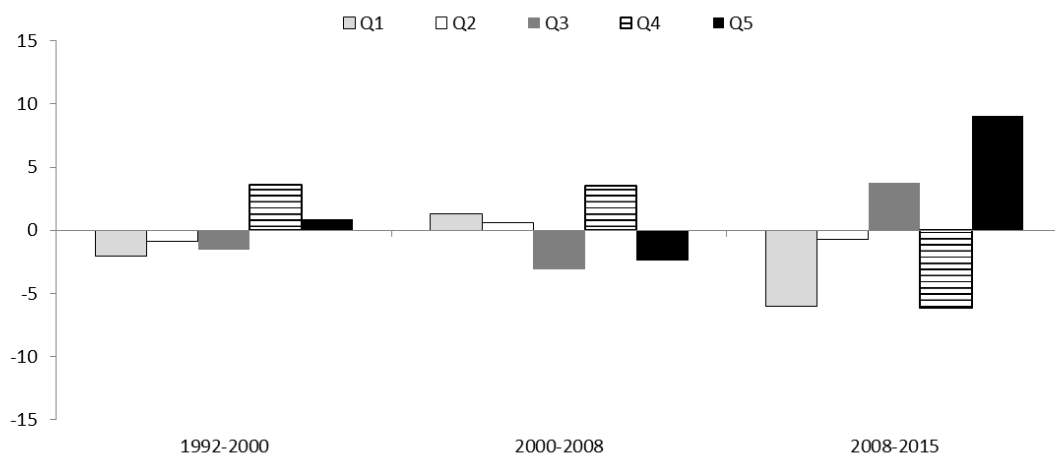


Figura A5.7.b: Germania – livello medio di anni d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-88

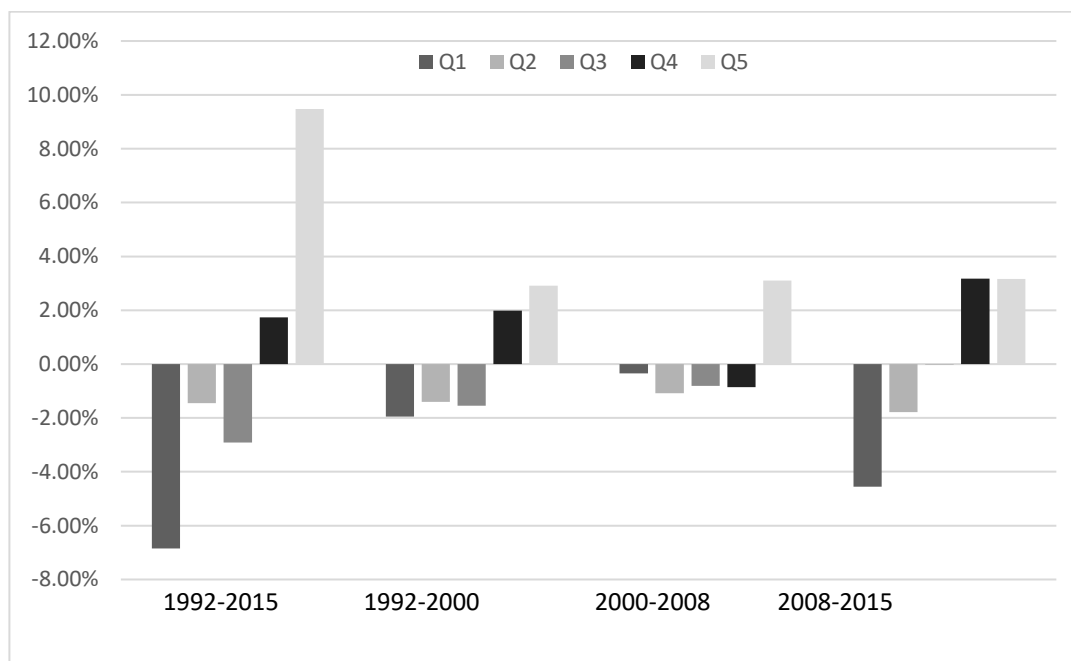


Figura A5.8.b: Spagna – livello medio di anni d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-88

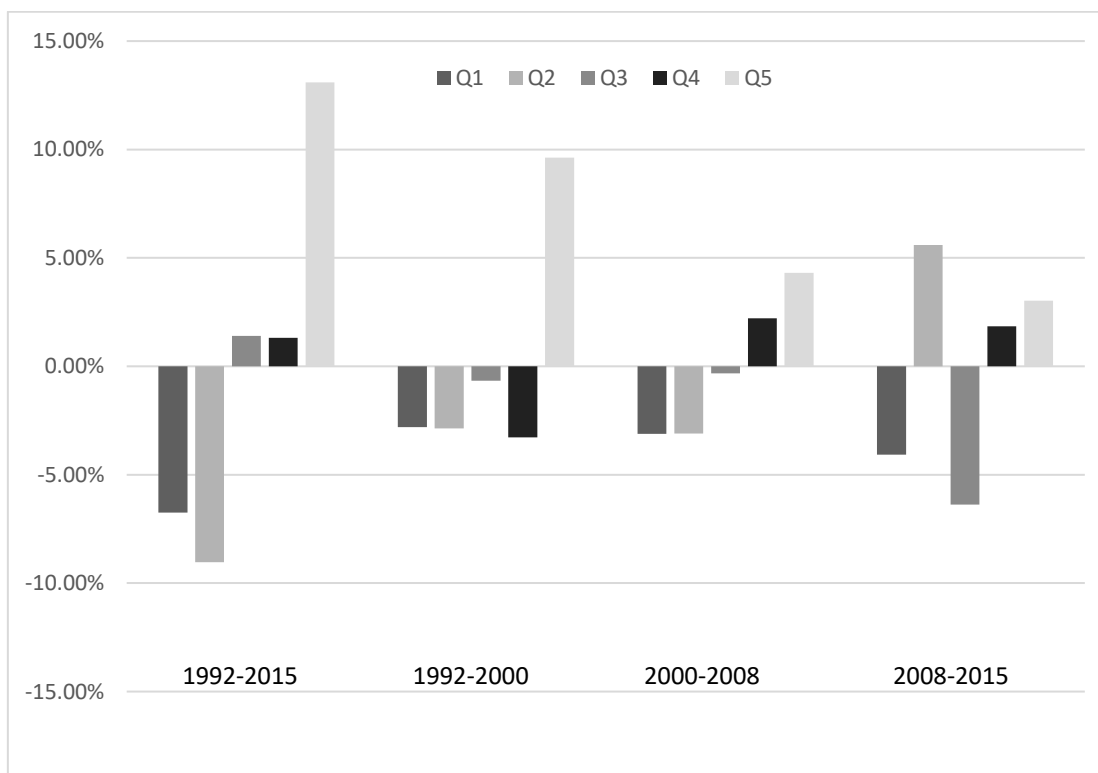


Figura A5.9.b: Svezia – livello medio di anni d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-88

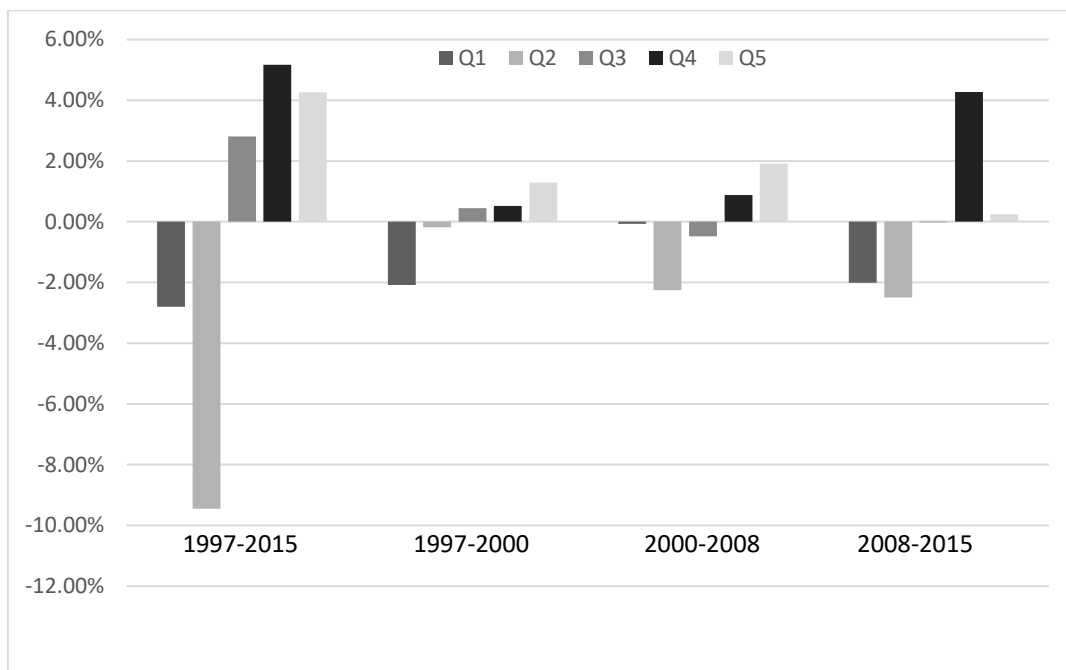
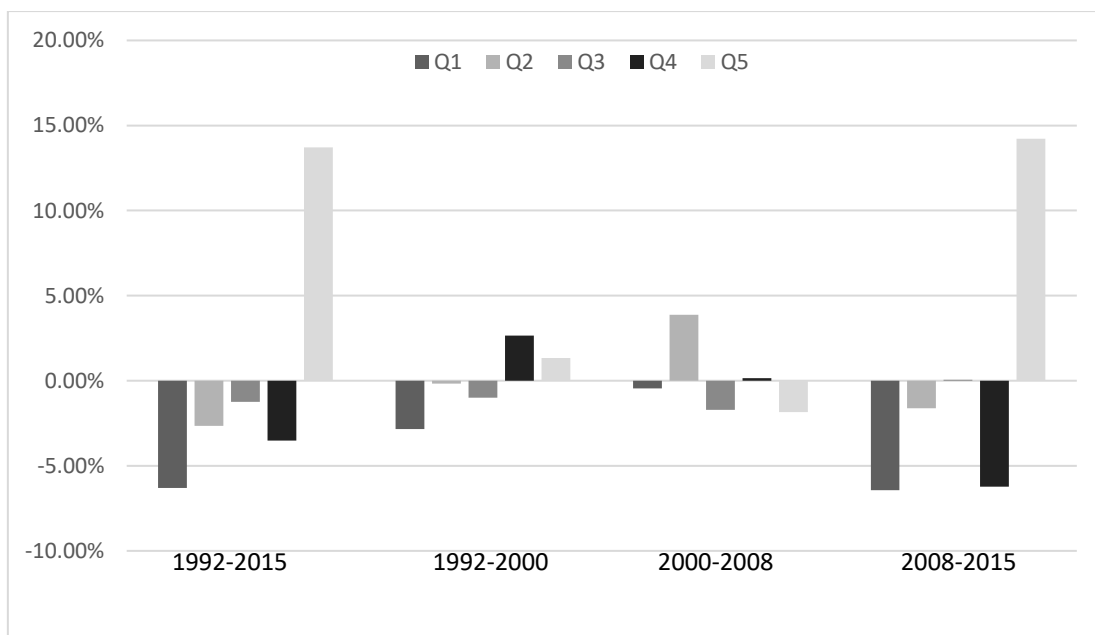


Figura A5.10.b: Regno Unito – livello medio di anni d’istruzione, occupazioni armonizzate con Isco-88



Appendice 2. Le analisi

Si fornisce di seguito il codice utilizzato nelle analisi del capitolo 3, condotte per mezzo del software Lisrel (Jöreskog, Sörbom 1993), che ne consente l'immediata replicabilità. Di tutte le restanti analisi (condotte con Stata) sono disponibili gli script su richiesta all'autore.

```
Uomini
DA NG = 2 NI = 18 NO = 11487 MA = PM
LA
GEN INTER PAGA SECUR NORE TORE AMB DIST PRESTIGE FIGPICC SUD INDET
CONIUGATO CLASSE PUBBLICO PARZIALE ETA ISTRUZIONE
PM
1.000
0.714 1.000
0.569 0.433 1.000
0.492 0.458 0.450 1.000
0.509 0.446 0.430 0.561 1.000
0.491 0.457 0.388 0.490 0.720 1.000
0.573 0.524 0.442 0.470 0.492 0.549 1.000
0.329 0.334 0.268 0.365 0.402 0.434 0.438 1.000
0.121 0.228 0.099 0.157 0.065 0.126 0.129 0.026 1.000
-0.006 0.015 0.000 0.006 -0.025 -0.014 -0.030 -0.028 0.013 1.000
-0.018 -0.026 -0.079 -0.138 -0.121 -0.151 -0.110 -0.098 -0.069 0.055 1.000
0.135 0.133 0.168 0.504 0.230 0.181 0.102 0.126 0.145 0.120 -0.177 1.000
-0.012 0.039 -0.038 0.082 0.028 0.024 -0.072 -0.024 0.037 0.747 0.198 0.266 1.000
-0.038 -0.098 -0.018 -0.087 -0.020 -0.049 -0.068 -0.017 -0.313 -0.017 0.100 -0.013 c
0.113 1.000
0.139 0.220 -0.035 0.351 0.281 0.207 0.050 0.104 0.288 0.027 0.263 0.099 0.247 c
-0.161 1.000
-0.215 -0.148 -0.253 -0.335 -0.232 -0.128 -0.051 -0.028 -0.156 -0.145 0.164 -0.561 c
-0.173 -0.023 -0.011 1.000
-0.017 0.013 -0.057 0.114 0.061 0.056 -0.047 -0.012 0.093 -0.041 0.127 0.253 c
0.596 0.121 0.374 -0.074 1.000
0.087 0.188 0.069 0.144 0.068 0.105 0.115 0.044 0.652 -0.018 -0.068 0.027 c
-0.117 -0.415 0.384 -0.048 -0.057 1.000
ac=03-09_uomi_B.aco
MO NX= 10 NY=8 ne=5 ga=fu,fi ps=fu,fi ly=fu,fi PH=fu,fr te=fu,fi td=ze be=fu, fi th=fu,fi
fr be 1 5 be 2 5 be 3 5 be 4 5
fr ga 5 1 ga 5 2 ga 5 3 ga 5 4 ga 5 5 ga 5 6 ga 5 7 ga 5 8 ga 5 9 ga 5 10
fr th 4 4 th 7 4
fr te 1 1 te 2 2 te 3 3 te 4 4 te 5 5 te 6 6 te 7 7 te 8 8
LE
CORE ESTRINS ORE AMBIENT MACRO
LK
PRESTIGE FIGPICC SUD INDET CONIUGATO CLASSE PUBBLICO PARZIALE ETA
ISTRUZIONE
fr ps 1 1 ps 2 2 ps 3 3 ps 4 4
va 1.0 ps 5 5
pa ly
1 0 0 0
1 0 0 0
1 1 0 0
0 1 0 0
0 0 1 0
0 0 1 0
0 0 0 1 0
0 0 0 1 0
```

fi ly 1 1 ly 4 2 ly 6 3 ly 7 4
va 1.0 ly 1 1 ly 4 2 ly 6 3 ly 7 4
st .7 be 1 5
pd
OU mi ef

Donne

DA NO = 9147 NI = 18

LA

GEN_D INTER_D PAGA_D SECUR_D NORE_D TORE_D AMB_D DIST_D c

PRESTIGE_D FIGPICC_D SUD_D INDET_D CONIUGATO_D CLASSE_D c

PUBBLICO_D PARZIALE_D ETA_D ISTRUZIONE_D

PM

1.000

0.735 1.000

0.535 0.396 1.000

0.440 0.422 0.401 1.000

0.502 0.444 0.439 0.529 1.000

0.485 0.455 0.361 0.464 0.710 1.000

0.578 0.490 0.418 0.410 0.469 0.540 1.000

0.333 0.329 0.263 0.376 0.395 0.421 0.419 1.000

0.216 0.353 0.118 0.181 0.156 0.165 0.067 0.024 1.000

-0.008 0.027 0.043 0.022 0.048 0.041 0.014 0.011 0.056 1.000

0.043 0.048 -0.007 -0.090 -0.079 -0.090 -0.080 -0.064 0.116 -0.014 1.000

0.070 0.059 0.103 0.521 0.172 0.110 0.029 0.148 0.110 0.064 -0.169 1.000

0.033 0.041 0.039 0.103 0.102 0.083 -0.014 0.074 0.054 0.519 0.045 0.199 1.000

-0.039 -0.106 -0.009 -0.080 -0.053 -0.071 -0.027 0.000 -0.308 -0.062 0.005 -0.011 0.059 1.000

0.213 0.318 0.033 0.317 0.271 0.250 -0.007 0.083 0.494 0.001 0.267 0.049 0.223 -0.168 1.000

-0.151 -0.163 -0.137 -0.191 -0.025 0.044 0.032 0.007 -0.278 0.254 -0.127 -0.291 0.146 0.052 c

-0.397 1.000

0.024 0.046 -0.053 0.170 0.093 0.092 -0.044 0.055 0.066 -0.193 0.050 0.298 0.403 0.079 0.436 c

-0.092 1.000

0.117 0.235 0.060 0.122 0.102 0.117 0.020 -0.001 0.661 0.070 0.174 -0.031 -0.048 c

-0.426 0.482 -0.218 -0.046 1.000

ac=03-09_donne_B.aco

MO Ny=8 Ly=in PH=fu,fr te=fu,fi nx=10 ne=5 ga=fu,fi ps=in be=in td=ze th=in

LE

CORE_D ESTRINS_D ORE_D AMBIENT_D MACRO_D

LK

PRESTIGE_D FIGPICC_D SUD_D INDET_D CONIUGATO_D CLASSE_D PUBBLICO_D

PARZIALE_D ETA_D ISTRUZIONE_D

fr te 1 1 te 2 2 te 3 3 te 4 4 te 5 5 te 6 6 te 7 7 te 8 8

fr ga 5 1 ga 5 2 ga 5 3 ga 5 4 ga 5 5 ga 5 6 ga 5 7 ga 5 8 ga 5 9 ga 5 10

st .7 be 1 5

pd

OU mi ef

Bibliografia

- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* (2): 267-299. New York: Academic press.
- Adams, G. A., King, L. A., King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 411-420.
- Albert, C., Davia, M., A. (2005). *Education, wages and job satisfaction*. Paper presentato a EPUNET 2005 conference, Colchester, United Kingdom.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance*, 4(2): 142-175.
- Allen, S. M., Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviors that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1): 199-212.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Burck, C. S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work to family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278-308.
- 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*, 53(3): 434-452.
- Anderson, P. (2009). Intermediate occupations and the conceptual and empirical limitations of the hourglass economy thesis. *Work, Employment & Society*, 23(1): 169–180.
- Andrisani, P. J. (1978). Job satisfaction among working women. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 3(3): 588-607.
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Organization.
- Arvey, R. D., Carter, G. W., Buerkley, D. K. (1991). Job satisfaction: Dispositional and situational influences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (6): 359-383.

- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2): 187-192.
- Arvey, R. D., McCall, B. P., Bouchard Jr, T. J., Taubman, P., Cavanaugh, M. A. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work values. *Personality and Individual Differences*, 17(1): 21-33.
- Astrauskaite, M., Vaitkevicius, R., Perminas, A. (2011). Job satisfaction survey: A confirmatory factor analysis based on secondary school teachers' sample. *International Journal of Business and Management*, 6(5): 41-50.
- Autor, D. H., Levy, F., Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1334.
- Autor, D. H., Dorn, D. (2009). This job is "getting old": Measuring changes in job opportunities using occupational age structure. *American Economic Review*, 99(2): 45-51.
- Autor, D., Dorn, D. (2013). The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, 103(5):1553-97.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1): 39-53.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328.
- Ballarino, G., Cobalti, A. (2003). *Mobilità sociale*. Roma: Carocci.
- Ballarino, G., Barone, C., Panichella, N. (2014). *Social background and education in occupational attainment in 20th century Italy*. European University Institute (Working Papers Series/Report no.: EUI SPS; 2014/03).
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, J. N., Bielby, W.T. (1985). Organizational barriers to gender equality: sex segregation of jobs and opportunities, in Rossi, A. S. (a cura di), *Gender and the life course*, New York: Aldine: 233-251.

- Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?, *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2): 9-30.
- Bass, B. M., Barrett, G. V. (1981). *People, work, and organizations: An introduction to industrial and organizational psychology*. Boston: Allyn and Bacon.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, T. E., Billings, R. S. (1993). Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2): 177-190.
- Begley, T. M., Czajka J. M. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit, and health following organizational change. *Journal of Applied psychology*, 78(4): 552-556.
- Behrman, J. R., Hrubec, Z., Taubman, P., Wales, T. J. (1980). *Socioeconomic success: A study of the effects of genetic endowments, family environments, and schooling*. New York: North-Holland.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3): 475–496.
- Berk, R. A. (1988). Causal inference for sociological data, in Smelser N. J. (a cura di), *Handbook of sociology*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications: 155-172.
- Berman, E., Bound, J. Machin, S. (1998). Implications of skill-biased technological change: international evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113(4): 1245-1279.
- Bernardi, F., Ballarino, G. (a cura di). (2016). *Education, occupation and social origin: a comparative analysis of the transmission of socio-economic inequalities*. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing.
- Bernstein, I. H., Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Bettio, F., Plantenga, J. (2004). Comparing care regimes in Europe. *Feminist Economics*, 10(1): 85–113.
- Bettio, F., Verashchagina, A., Mairhuber, I., Kanjuo-Mrčela, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Beynon, H., Blackburn, R. M. (1972). *Perceptions of work: Variations within a factory*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Bielby, D. D. V., Bielby, W. T. (1984). Work commitment, sex-role attitudes, and women's employment. *American Sociological Review*, 49(4): 234-247.
- Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of Public Economics*, 88(7): 1359-1386.
- Blair-Loy, M. (2009). Work without end? Scheduling flexibility and work-to-family conflict among stockbrokers. *Work and Occupations*, 36(4): 279-317.
- Bloom, D.E., Canning, D., Fink, G., Finlay, J.E. (2009). Fertility, female labor force participation, and the demographic dividend. *Journal of Economic Growth*, 14(2): 79-101.
- Bluen, S. D., Barling, J., Burns, W. (1990). Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the achievement strivings and Impatience-irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(2): 212-216.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2006). Do job disamenities raise earnings or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower*, 27(3): 290-302.
- Bokemeier, J. L., Lacy, W. B. (1987). Job values, rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among men and women. *The Sociological Quarterly*, 28(2): 189-204.
- Bol, T. Weeden, K. A. (2015). Occupational closure and wage inequality in Germany and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 31(3): 354-369.
- Bonazzi, G. (2008). *Storia del pensiero organizzativo*. Milano: Franco Angeli.
- Bond, J. T., Galinsky E., Swanberg J. E. (1998). *The national study of the changing workforce*, New York: Families and Work Institute.
- Bond, M. A., Punnett, L., Pyle, J. L., Cazeca, D., Cooperman, M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1): 28-45.
- Bono, J. E., Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, (17): S5-S18.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., Tichy, J. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology*, 90(5): 882-892.
- Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Keller, L. M., Segal, N. L. (1992). Genetic influences on job satisfaction: A reply to Cropanzano and James. *Journal of Applied Psychology*, 77(1): 89-93.

- Branden, N. (1966). The Objectivist theory of volition. *The Objectivist*, 5(1): 7-12.
- Bratton, J. (2015). *Introduction to work and organizational behavior*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Brickman, P., Campbell, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the good society. Adaptation-level theory. 287-305. In Apley M. H. (a cura di.), *Adaptation-level theory: A symposium*. New York: Academic Press: 287-302.
- Brickman, P., Coates, D., Janoff-Bulman, R. (1978). Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(8): 917-927.
- Bretz, R. D. Jr., Rynes, S. L., Gerhart, B. (1993). Recruiter perceptions of applicant fit: Implications for individual career preparation and job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, (43): 310–327.
- Bretz, R. D., Judge, T. A. (1994). The role of human resource systems in job applicant decision processes. *Journal of Management*, 20(3): 531-551.
- Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M., Robinson, B.S. Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology*, 73(2): 193-198.
- Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Browne, M. W. (1982). Covariance structures, in Hawkins, D. M. (a cura di), *Topics in applied multivariate analysis*, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press: 72-141.
- Browne, M. W. (1984). Asymptotically distribution-free methods in the analysis of covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37(1): 62-83.
- Browne, M. W., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit, in Bollen K. A., Long J. S. (a cura di), *Testing structural equation models*, Newbury Park, CA Sage: 136-162
- Bruck-Lee, V., Goh, A., Khoury, H., Spector, P. E. (2005). Beyond the Big Five: A meta-analysis of job satisfaction and personality factors. SIOP Conference, Los Angeles.
- Bruck-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2): 156–189.
- Buchanan, T. (2005). The paradox of the contented female worker in a traditionally female industry. *Sociological Spectrum*, 25(6): 677-713.

- Budig, M. J., England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2): 204-225.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 327-336.
- Burroni, L. (2016). *Capitalismi a confronto: istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*. Bologna: Il Mulino.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 169-198.
- Campbell, D. P., Hansen, J. I. C. (1981). *Manual for the SVIB-SCII: Strong-Campbell interest inventory, form T325 of the Strong vocational interest blank*. (325), Stanford University Press.
- Canal, T. (2012). Paternità e cura familiare. Quando il lavoro è condiviso. *Osservatorio Isfol*, 2(1): 95-111.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Perugini, M. (1993). The “Big Five Questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15(3): 281-288.
- Centers, R., Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50(3): 193–197.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 14(3): 333-349.
- Chen, P. Y., Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3): 177-184.
- Cherrington, D. J., England, J. L. (1980). The desire for an enriched job as a moderator of the enrichment-satisfaction relationship. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(1): 139-159.
- Cinamon, R. G., Rich Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict, *Sex Roles*, 47(11): 531-541.
- Clark A. E., (1996), Job satisfaction in Britain, *British Journal of Industrial Relations*, 34(2): 189-217.

- Clark, A. E., Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3): 359-381.
- Clark, A. E., Oswald, A. J., Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational Psychology*, 69: pp. 57 - 81.
- Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4(4), 341-372.
- Clark, A. E. (1998). Measures of job satisfaction: what makes a good job? Evidence from OECD countries. In OECD Working Papers: *Labour market and social policy occasional papers*, 34(6). Paris: OECD.
- Clark, A. E., Georgellis, Y., Sanfey, P. (1998). Job satisfaction, wage changes and quits: Evidence from Germany. *Research in Labor Economics*, 17: 95-121.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Clark, A. E. (2005b). What makes a good job? Evidence from OECD Countries. In Bazen, S., Lucifora, C., Salverda, W. (a cura di), *Job Quality and Employment Behaviour*, London: Palgrave Macmillan: 11-30.
- Clark, A. E. (2005a). Your money or your life: Changing job quality in OECD countries. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 377-400.
- Clark, A. E. (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. *IZA World of Labor*.
- Cobalti, A., Schizzerotto A. (1994). *La mobilità sociale in Italia*. Bologna: Il Mulino
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Collins, P. H. (1998). Toward a new vision: Race, class and gender as categories of analysis and connection. In Anderson M. L., P. H. Collins P. H. (a cura di), *Race, class and gender: An anthology*, Belmont, CA: Wadsworth: 213-223.
- Connolly, J. J., Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2): 265-281.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., Warr, P. B. (1981). *The Experience of Work*, Academic Press, London.
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6): 653-665.

- Cotton, J.L., Tuttle J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11(1): 55-70.
- Cox, T., Griffiths, A. (2010). Work-Related Stress. A theoretical Perspective. In Leka, S., Houdmont, J. (a cura di), *Occupational Health Psychology*, Chichester: Wiley-Blackwell: 31-56.
- Crampton, S. M., Wagner, J. A. (1994). Percept-percept inflation in microorganizational research: An investigation of prevalence and effect. *Journal of Applied Psychology*, 79(1), 67-76.
- Cranny, C.J., Smith, P.C., Stone E.F., (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books.
- Crompton, H., Harris F. (1998). Explaining women's employment patterns: 'orientation' to work revisited. *British Journal of Sociology*, 49(1): 118–36.
- Crosby, F. J. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Crouch, C. (1999). *Social Change in Western Europe*. Oxford University Press.
- Culpepper, P. D. (1999). The future of the high-skill equilibrium in Germany. *Oxford Review of Economic Policy*, 15(1): 43-59.
- Dahl, S. A., Nesheim, T., Olsen, K.M. (2009). Quality of work: Concept and measurement, in Guillèn, A.M., Dahl, S. A. (a cura di), *Quality of work in the European Union*. Bruxelles: Peter Lange: 19-40.
- Damaske, S., Zawadzki, M. J., Smyth, J. M. (2016). Stress at work: Differential experiences of high versus low SES workers. *Social Science & Medicine*. 156(10): 125-133.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- de Jonge, J., Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4): 387-407
- Del Boca, D. (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy. *Journal of Population Economics*, 15(3): 549-573.
- Del Boca, D., Mencarini, L., Pasqua, S. (2012). *Valorizzare le donne conviene*. Bologna: Il Mulino.

- De Grip, A., Mertens, A. (a cura di). (2003). *Overeducation in Europe: Current issues in theory and policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- De Lillo, A., Schizzerotto, A. (1985). *La valutazione sociale delle occupazioni*. Bologna: Il Mulino.
- De Vaus, D., McAllister, I. (1991). Gender and work orientation: Values and satisfaction in Western Europe. *Work and Occupations*, 18(1): 72-93.
- De Witte, H., Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2): 149-188.
- Deci, E. L., Ryan R. M., Gagné M., Leone D. R., Usunov J., Kornazheva B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin* 27: 930-942.
- DeNeve, K. M., Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2): 197–229.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276–302.
- Doering, M., Rhodes, S. R., Schuster, M. (1983). *The Aging Worker*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Doeringer, P.B., Piore, M.J. (1971). *Low income markets and urban manpower programs: a critical assessment*. Research and Development Findings n.12. Washington, DC: Department of Labor.
- Donohue, S. M., Heywood, J. S. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2): 211-238.
- Drexler, J. A., Lindell, M. K. (1981). Training/job fit and worker satisfaction. *Human Relations*, 34(10): 907-915.
- Duncan, S., Edwards, R. (1997). Lone mothers and paid work. Rational economic man or gendered moral rationalities?. *Feminist Economics*, 3(2): 29-61.
- Duncan S., Edwards R., Reynolds T., Alldred P. (2003). Motherhood, paid work and partnering: values and theories. *Work, Employment and Society*, 17(2): 309–330.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3): 449-466.

- Dwyer, R. (2013). The Care Economy? Gender, Economic Restructuring, and Job Polarization in the U.S. Labour Market. *American Sociological Review*, 78(3): 390-416.
- Eagly, A. H., Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando, FL: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Earley, P. C., Stubblebine, P. (1989). Intercultural assessment of performance feedback. *Group and Organization Studies*, 14(2): 161–181.
- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In David P. A., Reder M. W. (a cura di), *Nations and households in economic growth*. New York: Academic Press: 89-125.
- Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, M., Sawangfa, O., Zweig, J. S. (2010). The happiness-income paradox revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(52): 22.463-22.468.
- Edwards, R. C. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Edwards, J. R., Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4): 293-307
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. New York: John Wiley & Sons.
- Elias, P. (1997). *Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability*. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 20.
- Engels, F. (1884) .The Origin of the Family, Private Property and the State.
- Erikson, R. (1984). Social class of men, women and families. *Sociology*, 18(4): 500-514.
- Esping-Andersen, G. (1999). *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (2009). *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge: Polity Press.
- Eurofound (2015a). *Sixth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

- Eurofound (2015b). *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Evans, P., Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1): 9-21.
- Feather, N. T. (1969). Attribution of responsibility and valence of success and failure in relation to initial confidence and task performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13(2): 129-144.
- Feldberg, R. L., Glenn E. N. (1979). Male and female: job versus gender models in the sociology of work. *Social Problems*, 26(5): 524-538.
- Fernández-Macías, E. (2010). *Changes in the Structure of Employment and Job Quality in Europe*. PhD Thesis, University of Salamanca, Spain.
- Fernández-Macías, E. (2012) Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations* 39(2): 157-182.
- Fernández-Macías E., Hurley J. (2017). Routine-biased technical change and job polarization in Europe. *Socio-Economic Review*, 15(3): 563–585.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2): 117-140.
- Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116(3): 793-808.
- Findlay, P., Kalleberg, A., Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. *Human Relations*, 66(4): 441-451.
- Fiorillo, D., Nappo, N. (2014). Job satisfaction in Italy: individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics*, 41(8): 683-704.
- Fishbein, M., Ajzen, I. (1977). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fishbein, M. (1979). A theory of reasoned action: Some applications and implications. In Howe H., Page M., (a cura di), *Nebraska symposium on motivation*. Lincoln: University of Nebraska: 65-116.
- Fisher, V. E., Hanna, J. V. (1931). *The dissatisfied worker*. New York: Macmillan.

- Fisher, C.D., Locke, E.A., Henne, D.L. (1992). The new look in job satisfaction theory and research, in Cranny, C. J., Smith, P. C., Stone E. F. (a cura di). *Job Satisfaction: advances in research and applications*, New York: The Free Press: 165-194.
- Fiorillo, D., Nappo, N. (2014). Job satisfaction in Italy: individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics*, 41(8): 683-704.
- Foley, M., Lee, J., Wilson, L., Cureton, V. Y., Canham, D. (2004). A multi-factor analysis of job satisfaction among school nurses. *The Journal of School Nursing*, 20(2): 94-100.
- Ford, R. N. (1969). *Motivation through the work itself*. New York: American Management Association.
- Form, W. H., Geschwender, J. A. (1962). Social reference basis of job satisfaction: the case of manual workers. *American Sociological Review*, 27(2): 228-237.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3): 416-438
- Fraser T. M. (1983). *Human stress, work and job satisfaction: A critical approach*. Geneva: International Labour Office.
- Frederick, S., Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation, in Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (a cura di), *Foundations of hedonic psychology: scientific perspectives on enjoyment and suffering*, New York: Russell Sage: 302-329.
- Freedman, J. L. (1978). *Happy people: What happiness is, who has it, and why*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- French, J.R.P. Jr, Caplan, R.D., Harrison, R.V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.
- Frey, B., Stutzer, A. (2002). *Happiness and Economics*. New Jersey: Princeton University Press.
- Fried, Y., Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2): 287-322.
- Furnham, A. (1986). Response bias, social desirability and dissimulation. *Personality and Individual Differences*, 7(3): 385-400.
- Gallie, D. (1996). New technology and the class structure: the blue-collar/white-collar divide revisited. *British Journal of Sociology*, 47(3): 447-473.
- Gallie, D. (2000). *The quality of working life: Is Scandinavia different?* Working Paper 2000/154.

- Gallie, D. (a cura di) (2007a). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. (2007b). Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations. *European Sociological Review*, 23(3): 279–293.
- Gallie, D. (2009). Institutional regimes and employee influence at work: a European comparison. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3): 379-393.
- Gallie, D., Gosetti, G., La Rosa, M. (a cura di) (2012). Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando. *Sociologia del Lavoro*, 127. FrancoAngeli, Milano
- Gallie, D. (2012). Skills, job control and the quality of work: The evidence from Britain. *Economic and Social Review*, 4(3): 325-341.
- Ganzeboom H., Treiman D. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research* 25(2), 201-239.
- Garrido, L. Rodriguez Rojo, J. C. (2011). *Estructura ocupacional y carencias formativas en las empresas*, Madrid: FOREM.
- Gerstein, M., Lichtman, M., Barokas, J. V. (1988). Occupational plans of adolescent women compared to men: a cross-sectional examination. *Career Development Quarterly*, 36(3): 222-230.
- Gerth, H. H., Mills, C. W. (1946). *From Max Weber: Essays in sociology*. New York: Oxford University Press.
- Ghinetti, P. (2007). The public–private job satisfaction differential in Italy. *Labour*, 21(2): 361-388.
- Gibb, S.J., Fergusson, D.M., Horwood, L.J., Boden, J.M. (2014). The effects of parenthood on workforce participation and income for men and women. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(1): 14-26.
- Gilbert, L. A. (1993). *Two careers one family: the promise of gender equality*. Newbury Park, CA: Sage.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A., Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2): 189-193.

- Glenn, N. D., Weaver, C. N. (1985). Age, cohort, and reported job satisfaction in the United States, in Blau Z. S. (a cura di), *Current perspectives on aging and the life-cycle*, Greenwich, CT: JAI Press: 89–109.
- Gneezy, U., Niederle, M., Rustichini A. (2003). Performance competitive environments: gender differences, *Quarterly Journal of Economics*, 118(3): 1049-1074.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1): 26-34.
- Goldin, C., Katz, L. (2008). *The Race between Technology and Education*. Cambridge, MA: Harvard.
- Goldthorpe, J. H., Lockwood, D., Bechhofer, F., Platt, J. (1969). *The affluent worker in the class structure*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Goldthorpe, J. (2000). *On Sociology. Numbers, narratives and the integration of research and theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Goos, M., Manning, A. (2007). *Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain*. *Review of Economics and Statistics*, 89(1): 118-133.
- Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2009). Job polarization in Europe. *American Economic Review*, 99(2): 58-63.
- Goos, M., Manning, A., Salomons, A. (2014) Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8): 2509-26.
- Green, F. (2006). *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press, Paperback edition.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1): 9-22.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Gross, E., Etzioni, A. (1985). *Organizations in society*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gruenberg, B. (1980). The happy worker: An analysis of educational and occupational differences in determinants of job satisfaction. *American Journal of Sociology*, 86(2): 247-271.

- Gustavsen, B. (2007). Work organization and 'The Scandinavian model'. *Economic and Industrial Democracy* 28(4): 650-671.
- Gutek, B. A., Searle, S., Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2): 250-279.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley
- Hagenaars, A. J. M. (1986). *The Perception of Poverty*. Amsterdam: North-Holland.
- Hakim, C. (1996). *Key issues in women's work: female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. (Vol. 4). A&C Black.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Hamermesh, D.S., (1977). Economic aspects of job satisfaction, in Ashenfelter, O.C., Oates, W.E. (a cura di), *Essays in labor market analysis*. New York: Wiley: 53-72.
- Hancké, B., Rhodes, M., Thatcher, M. (a cura di) (2007). *Beyond varieties of capitalism: Conflict, contradictions, and complementarities in the European economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Handel, M. J. (2005). Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1): 66-94.
- Headey, B., Wearing, A. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*. Melbourne, Australia: Longman Cheshire.
- Hegewisch, A., Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Institute for Women's Policy Research.
- Helson, H. (1964a). *Adaptation-level theory: An experimental and systematic approach to behavior*. New York: Harper and Row.
- Helson, H. (1964b). Current trends and issues in adaptation-level theory. *American Psychologist*, 19(1), 26-38.
- Herzberg, F. I., Mausner, B., Peterson, R. O., Capwell, D. R. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*. Pittsburgh, PA: Psychological Service of Pittsburgh.
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1): 49-58.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60(2): 255-270.
- Hochschild, A.R., Machung, A. (1989). *The Second Shift: working parents and the revolution at home*, New York: Viking Penguin.
- Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4): 79-97.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Newbury Park, CA: Sage.
- Hofstede, G., Hofstede G. J. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*, London: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1): <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holmes, C., Mayhew, K. (2012). *The changing shape of the UK job market and its implications for the bottom half of earners*. London: Resolution Foundation.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., de Jonge, J., Bakker, A. B. (2003). Personality, work characteristics, and employee well-being: A longitudinal analysis of additive and moderating effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 20–38.
- House, R. J., Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel Psychology*, 20(4), 369-390.
- Houser, J.D. (1927). *What the employer thinks*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hout, M., DiPrete, T. A. (2006). What we have learned: RC28's contributions to knowledge about social stratification. *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(1): 1-20.
- Huang, X., Van de Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: National moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2): 159-179.

- Hulin, C. L., Blood, M. R. (1968). Job enlargement, individual differences, and worker responses. *Psychological Bulletin*, 69(1), 41-55.
- Hulin, C. L. (1971). Individual differences and job enrichment: The case against general treatments, in Maher J. R. (a cura di) *New perspectives in job enrichment*. New York: Van Nostrand-Reinhold.
- Hulin, C. L., Roznowski, M., Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233-250.
- Hyman, H. H. (1942). *The psychology of status*. Archives of Psychology (Columbia University).
- Hyman R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market class and society*. London: Sage.
- Iaffaldano, M. T., Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2): 251-273.
- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Janson, P., Martin, J. K. (1982). Job satisfaction and age: A test of two views. *Social Forces*, 60(4): 1089–1102.
- Jeffrey, K., Mahony S., Michaelson J., Abdallah S. (2014). *Well-being at work: A review of the literature*. London: New Economics Foundation.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley.
- Jones Johnson, G. J., Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5): 537-555.
- Judge, T. A., Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6): 939-948.
- Judge, T. A., Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3): 475–490.
- Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1): 32-54.

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1); 17–34.
- Judge, T. A., Church, A. H. (2000). Job satisfaction: research and practice, in Cooper C.L., Locke A. (a cura di), *Industrial and organizational psychology: linking theory with practice*, Oxford, UK: Blackwell: 166-198.
- 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(2), 237–249.
- Judge, T. A., Church, A. H. (2000). Job satisfaction: Research and practice, in Cooper C. L., Locke E. A. (a cura di), *Industrial and organizational psychology: Linking theory with practice*. Oxford, UK: Blackwell: 166-174.
- Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., Patton G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001a). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1): 80-92.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001b). A rose by any other name. Are self-esteem, generalized self-efficacy, neuroticism, and locus of control indicators of a common construct? In Roberts B. W., Hogan R. (a cura di.), *Personality psychology in the workplace*, Washington, DC: American Psychological Association: 93-118.
- Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied psychology*, 87(3): 530-541.
- Judge T.A., Klinger, R. (2008). Job satisfaction: subjective well-being at work, in Eid M., Larsen R. (a cura di), *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Publications: 393-413.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., Dalal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect, in Kozlowski, S. W. J., (a cura di), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*, New York: Oxford University: 496-525.

- Judge, T. A., Hulin, C. L., Dalal, R. S. (2009). Job satisfaction and job affect. In Kozlowski S. W. J. (a cura di), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*. New York: Oxford University Press. 496–525.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kahn, R. (1972). The meaning of work: interpretations and proposals for measurement. In Campbell A., Converse P. (a cura di), *The Human Meaning of Social Change*. New York: Russell Sage: 159-204.
- Kahneman, D., Miller, D. (1986). Norm theory: Comparing reality to its alternatives. *Psychological Review*, 93(2): 136–153.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1): 124-143.
- Kalleberg, A. L., Griffin, L. J. (1978). Positional sources of inequality in job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 5(4): 371-401.
- Kalleberg, A. L., Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American sociological review*, 78-90.
- Kalleberg A. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs. The rise of polarized and precarious employment systems in the United States 1970s to 2000s*, New York: Russell Sage.
- Kalliath, T., Brough P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3): 323–27.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.
- Katz, R., Van Maanen J. (1977). The loci of work satisfaction: job interaction, and policy. *Human Relations*, 30(5): 469-486.
- Katzell, R. A. (1964). Personal values, job satisfaction, and job behavior, in Borow, H. (a cura di), *Man in a world of work*, Boston: Houghton Mifflin: 341-363.
- Keenan, A., Newton, T. J. (1984). Frustration in organizations: Relationships to role stress, climate, and psychological strain. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1): 57-65.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 337-346.

- Kinnunen, U., Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work and Stress*, 18(1): 1-22.
- Klein, S. M., Maher, J. R. (1966). Education level and satisfaction with pay. *Personnel Psychology*, 19(2): 195-208.
- Kohn, M. L., Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38(1): 97-118.
- Konrad, A. M., Ritchie, J. E., Lieb, P., Corrigan, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4): 593–641.
- Korpi, T., Tåhlin, M. (2009). Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000. *Labour Economics*, 16(2): 183-193.
- Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 139-149.
- Kraus, S. J. (1995). Attitudes and the prediction of behavior: A meta-analysis of the empirical literature. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(1): 58-75.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1): 1-49.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3): 278-296.
- Lacy, W. B., Bokemeier, J. L., Shepard, J. M. (1983). Job attribute preferences and work commitment of men and women in the United States. *Personnel Psychology*, 36(2): 315–329.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Barton, A., Lubbock, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent; A test of a structural measurement model using a national sample of workers, *Social Science Journal*, 38(2): 233-250.
- Lambert, P. S., Tan, K. L. L., Prandy, K., Gayle, V., Bergman, M. M. (2008). The importance of specificity in occupation-based social classifications. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 28(5/6): 179-192.

- Lance, C. E., Lautenschlager, G. J., Sloan, C. E., Varca, P. E. (1989). A comparison between bottom-up, top-down, and bidirectional models of relationships between global and life facet satisfaction. *Journal of Personality*, 57(3): 601-624.
- Landy, F. J. (1978). An opponent process theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 63(5): 533-547.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of work behavior*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Lawler, E. E. (1981). *Pay and organization development*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lee, T. W., Locke, E. A., Latham, G. P. (1989). Goal setting theory and job performance, in Pervin L. A. (a cura di.), *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lee, C., Ashford, S. J., Bobko P. (1990). Interactive effects of "Type A" behavior and perceived control on worker performance, job satisfaction, and somatic complaints." *Academy of Management Journal* 33(4): 870-881.
- Lévy-Garboua, L., Montmarquette, C. (2004). Reported job satisfaction: what does it mean? *The Journal of Socio-Economics*, 33(2): 135-151.
- Leung, S. A., Conoley, C. W., Schell, M. J. (1994). The careers and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study. *Journal of Counseling and Development*, 72(3): 298-303.
- Lewis, S. N., Cooper, C. L. (1987). Stress in two-earner couples and stage in the life-cycle. *Journal of Occupational Psychology*, 60(4): 289-303.
- Lewis, S., Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 382-393.
- Lindenberg, S. (2001). Intrinsic motivation in a new light. *Kyklos*, 54(2\3): 317-342.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4): 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*, (1): 1297-1343.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969-1980. *Psychological bulletin*, 90(1), 125-152.

- Lockwood, D. (1958). *The black-coated worker: A study of class consciousness*. London: Allen and Unwin.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L., Fitzgerald, M. P. (1985). A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2): 280–289.
- Lomazzi, V. (2017). Gender role attitudes in Italy: 1988–2008. A path-dependency story of traditionalism. *European Societies*, 1-26.
- Loscocco, K. A., Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(4): 313-327.
- Loscocco, K. A., Spitze, G. (1991). The organizational context of women's and men's pay satisfaction. *Social Science Quarterly*, 72(1): 3-19.
- Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 204-226.
- Lind, E.A., Tyler, T.R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. N.Y.: Plenum
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1): 99-110.
- Magee, W. (2013). Anxiety, demoralization, and the gender difference in job satisfaction. *Sex Roles*, 69(5/6): 308-322.
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6(5): 1046–1053.
- Major, B., Testa, M. (1989). Social comparison processes and judgments of entitlement and satisfaction. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25(2): 101-120.
- Mancini A.L., Pasqua S. (2012). Asymmetries and interdependencies in time use between Italian spouses. *Applied Economics*, 44(32): 4153–4171.
- Mangione, T. W., Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of applied psychology*, 60(1), 114-116.
- Marshall, B. L. (1994). *Engendering modernity. Feminism, social theory and social change*. Cambridge: Polity Press.
- Martin, J. K., Hanson, S. L. (1985). Sex, family wage-earning status, and satisfaction with work. *Work and Occupations*, 12(1): 91-109.

- Martin, J. K., Roman, P. M. (1996). Job satisfaction, job reward characteristics, and employees' problem drinking behaviors. *Work and Occupations*, 23(1): 4-25.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4): 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*, 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Mason, K. O. (2001). Gender and family systems in the fertility transition. *Population and Development Review*, 27(suppl.): 160-176.
- Massey, D.S. (2007). *Categorically unequal. The American stratification system*, New York: Russel Sage Foundation.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M., Barbeite, F. G. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88(4): 707–724.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr. (1991). Adding *liebe und arbeit*: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2): 227–232.
- McCrae, R. R., John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2): 175–215.
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5): 509-516.
- McNeely, B. L., Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6): 836-844.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self and society* (Vol. 111). Chicago: University of Chicago Press.
- Medvec, V. H., Madey, S. F., Gilovich, T. (1995). When less is more: Counterfactual thinking and satisfaction among Olympic athletes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4): 603–610.
- Mencarini, L., Tanturri, M.L. (2004), Time use, family role-set and childbearing among Italian working women, *Genus*, LX(1): 111-137.
- Meraviglia, C. (2012). *La scala immobile: la stratificazione occupazionale italiana, 1985-2005*. Bologna: Il Mulino.

- Merton, R. K., Kitt, A. S. (1950). Contributions to the theory of reference group behavior, in Swanson G. E., Newcomb T. M., Hartley E. L. (a cura di.), *Readings in social psychology*, New York: Holt, Rinehart and Winston: 430-444.
- Merton, R. K., Rossi A. (1968). Contributions to the Theory of Reference Group Behavior. In Merton, R. K. (a cura di), *Social Theory and Social Structure*. New York: Free Press: 279-334.
- Michalos, A. C. (1980). Satisfaction and happiness. *Social Indicators Research*, 8(4): 385-423.
- Michalos, A. C. (2017). Multiple discrepancies theory (MDT), in Michalos, A. C. (a cura di), *Development of quality of life theory and its instruments: The selected works of Alex. C. Michalos*. Springer International Publishing: 39-95.
- Miller, J. (1980). Individual and occupational determinants of job satisfaction: A focus on gender differences. *Work and Occupations*, 7(3): 337-366.
- Mobley, W.H., Griffeth R.W., Hand H.H., Meglino B.M (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 83(3): 493-522.
- Moen, P. (1989). *Working parents: Transformations in gender roles and public policies in Sweden*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Moen, P., Lam, J., Ammons, S., Kelly, E. L. (2013). Time work by overworked professionals: Strategies in response to the stress of higher status. *Work and Occupations*, 40(2): 79-114.
- Morrissey, M. (1982). The dual economy and labor market segmentation: A comment on Lord and Falk. *Social Forces*, (60): 883-890.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30(3): 330-346.
- Morse, N. C. (1953). *Satisfactions in the white-collar job*. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- Mottaz, C. J. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *Sociological Quarterly*, 26(3): 365-385.
- Muchinsky, P. M., Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.

- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E. (2005) Job satisfaction as an indicator of the quality of work, *Journal of Socio-Economics*, 34(5): 656–673.
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías E., Antón J., Esteve F. (2011a) E pluribus unum? A critical review of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3): 447–475
- Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I., Esteve, F. (2011b). *Measuring more than money: The social economics of job quality*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Murphy, E., Oesch, D. (2018). Is employment polarisation inevitable? Occupational change in Ireland and Switzerland, 1970-2010. *Work, Employment and Society*, forthcoming.
- Mustafa, H., Sylvia, R. D. (1975). A factor-analysis approach to job satisfaction. *Public Personnel Management*, 4(3): 165-172.
- Naldini, M., Saraceno, C. (2011). *Conciliare famiglia e lavoro: vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*. Bologna: Il Mulino.
- Neil, C. C., Snizek, W. E. (1988). Gender as a moderator of job satisfaction: A multivariate assessment. *Work and Occupations*, 15(2): 201–219.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S., Loi, R. (2014). Work satisfaction of Chinese employees: a social exchange and gender-based view. *Social Indicators Research*, 116(2): 457–473.
- Nguyen, A. N., Taylor, J., Bradley, S. (2003). Job autonomy and job satisfaction: new evidence. *Lancaster University Management School, Working paper 50*.
- Nord, W.R. (1977). Job satisfaction reconsidered. *American Psychologist*, 32(12): 1026-1035.
- Nussbaum, M. (2000). Women's capabilities and social justice. *Journal of Human Development*, 1(2): 219-247.
- O' Brien, G. E., Dowling, P. (1980). The effects of congruency between perceived and desired job attributes upon job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 53(2): 121-130.
- O'Driscoll, M. P., Beehr, T. A. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2): 141-155.
- O'Toole, J. (1973). *Work in America*. Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, Mass.
- OECD (2011). *OECD Employment Outlook 2011*. Paris: OECD Publishing.

- OECD (2011). *OECD Education at a Glance 2011*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2012). *OECD Education at a Glance 2012*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2015). *OECD Employment Outlook 2015*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Oesch, D. (2006). *Redrawing the class map. Stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Oesch, D. (2013). *Occupational change in Europe. How technology and education transform the job structure*. Oxford: Oxford University Press
- Oesch, D., Rodríguez Menés, J. (2011) Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008. *Socio-Economic Review* 9(3): 503-531.
- Oldham, G. R., Nottenburg, G., Kassner, M. W., Ferris, G., Fedor, D., Masters, M. (1982). The selection and consequences of job comparisons. *Organizational Behavior and Human Performance*, 29(1): 84-111.
- Oldham, G. R., Gordon, B. I. (1999). Job complexity and employee substance use: the moderating effects of cognitive ability. *Journal of Health and Social Behavior*, 40(3): 290-306.
- Olson, J. M., Buhrman, O., Roese, N.J. (2000) - Comparing comparisons: An integrative perspective on social comparison and counterfactual thinking. In Suls J., Wheeler L. (a cura di), *Handbook of social comparison: Theory and research*, New York: Kluwer/Plenum: 379–398
- Organ, D. W. (1977). A reappraisal and reinterpretation of the satisfaction-causes-performance hypothesis. *Academy of management Review*, 2(1): 46-53.
- Organ, D. W., Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1): 157-164.
- Organ, D. W., Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135(3): 339–350.
- Organ, D. W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4): 775-802.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(6): 963-974.

- Palmore, E. (1969) Predicting longevity: a follow-up controlling for age. *Gerontologist*, 9(4): 247–253.
- Perra, M. S., Ruspini, E. (2014). *Trasformazioni del lavoro nella contemporaneità. Gli uomini nei lavori «non maschili»*, Milano: FrancoAngeli.
- Petty, M. M., McGee, G. W., Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review* 9(4): 712-721.
- Pierce, J. R., Aguinis, H. (2013). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *Journal of Management*, 39(2): 313-338.
- Pisati, M. (2000). *La mobilità sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Porter, L. W. (1964). *Organizational patterns of managerial job attitudes*. New York: American Foundation for Management Research.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2): 151–176.
- van Praag, B. M. S., Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A., (2003). The anatomy of subjective wellbeing, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 51(1): 29-49.
- Prais, S. J., Jarvis, V., Wagner, K. (1989). Productivity and vocational skills in services in Britain and Germany: Hotels. *National Institute Economic Review*, (130): 52–74.
- Price, J.L. (1977). *The Study of Turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Pryor, R. G. (1987). Differences among differences: In search of general work preference dimensions. *Journal of applied Psychology*, 72(3), 426-433.
- Pugliesi, K. (1995). Work and well-being: Gender influences on the psychological consequences of employment. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1): 57–71.
- Quinn, R. P., Staines, G. L. (1979). *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Rain, J. S., Lane, I. M., Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44(3): 287-307.
- Rand, A. (1964). The objectivits ethics, in Rand A., *The virtue of selfishness*. New York: Signet.
- Reskin, B. F., Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University Press.

- Reyneri, E. (1999). Disoccupazione intellettuale in Italia. Alta rigidità dell'offerta o scarsa qualità della domanda?. *Diritto del Mercato del Lavoro*, 3, 475-91.
- Reyneri, E. (2009). Il lavoro delle donne, in CNEL, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*.
- Reyneri, E. (2013). Benessere e qualità dell'occupazione, in Bordogna L., Pedersini R., Provasi G., (a cura di), *Lavoro, mercato, istituzioni. Scritti in onore di Gian Primo Cella*. Milano: FrancoAngeli.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10(2): 296–310.
- Riesman, D., Glazer, N., Denny, R. (1950). *The lonely crowd: A study of the changing American character*. New Haven. CT: Yale University Press.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. Pearson.
- Roethlisberger, F. J., Dickson, W. J. (1939). *Management and the Worker*. Cambridge, MA: Harvard
- Rollero, C., Fedi, A., De Piccoli, N. (2016). Gender or occupational status: What counts more for well-being at work? *Social Indicators Research*, 128(2): 467-480.
- Rose, M. (2003) Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment and Society*, 17(3): 503-530.
- Rose, M. (2005). Job satisfaction in Britain: Coping with complexity. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3): 455-467.
- Ross, C. E., Reskin, B. F. (1992). Education, control at work, and job satisfaction. *Social Science Research*, 21(2): 134-148.
- Rozin, P., Royzman, E. B. (2001). Negativity bias, negativity dominance, and contagion. *Personality and Social Psychology Review*, 5(4): 296-320.
- Roznowski, M., Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and job withdrawal, in Cranny, C. J., Smith P. C., Stone, E. F. (a cura di), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*, New York: Lexington Books: 123-163.
- Russell, K. J. (1975). Variations in orientation to work and job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, (2): 299-322.

- Rusting, C. L., Larsen, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22(5): 607–612.
- Rwampororo, R., Mock, S., Schafft, K. (2002). *Work-family demands and stress: a mixed methods examination of gender differences and mediating variables*. Working Paper No. BLCC 02-01, Ithaca, NY: Cornell University, Cornell Careers Institute.
- Saiti, A., Fassoulis, K. (2012). Job satisfaction: factor analysis of Greek primary school principals' perceptions. *International Journal of Educational Management*, 26(4): 370-380.
- Salancik, G. R., Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22(3): 427-456.
- Salancik, G. R., Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2): 224-253.
- Salinas-Jiménez, M., Artés, J., Salinas-Jiménez, J. (2013). How do educational attainment and occupational and wage-earner statuses affect life satisfaction? A gender perspective study. *Journal of Happiness Studies*, 14(2): 367–388.
- Savage, M. (2014). Piketty's challenge for sociology. *British Journal of Sociology*, 65(4): 591-606.
- Schafer, J. L., Graham, J. W. (2002). Missing data: our view of the state of the art. *Psychological methods*, 7(2): 147-177.
- Schaubroeck, J., Ganster, D. C., Fox, M. L. (1992). Dispositional affect and work-related stress. *Journal of applied Psychology*, 77(3): 322-335.
- Scherer, S., Steiber, N. (2007). Work and family in conflict? The impact of work demands on family life. Employment regimes and the quality of work in six European countries, in Gallie, D. (a cura di), *Employment systems and the quality of work*, Oxford: Oxford University Press: 137-178.
- Schieman, S., Whitestone, Y. K., Van Gundy, K. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3): 242–257.
- Schieman, S., Glavin, P., Milkie, M. A. (2009). When work interferes with life: Work-nonwork interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, 74(6): 966-988.

- Schmitt, N., Coyle, B. W., White, J. K., Rauschenberger, J. (1978). Background, needs, job perceptions, and job satisfaction: A causal model. *Personnel Psychology*, 31(4): 889-901.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. *Human relations*, 44(7): 735-759.
- Schneider, B. (2001). Fits about fit. *Applied psychology*, 50(1): 141-152.
- Schwartzberg, N. S., Dytell, R. S. (1996). Dual-earner families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2): 211-223.
- Scott, K.D., Taylor, G.S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3): 599-612.
- Sekiguchi, T. (2004). Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6): 179-196.
- Shepperd, J. A., McNulty, J. K. (2002). The affective consequences of expected and unexpected outcomes. *Psychological Science*, 13(1): 85–88.
- Singer E. (1990) Reference group and social evaluation, in Rosenberg, M., Turner, R. H. (a cura di). *Social psychology: Sociological perspectives*. Transaction Publishers.
- 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(5): 1906-1920.
- Sloane, P. J., Williams, H. (1996). Are “overpaid” workers really unhappy? a test of the theory of cognitive dissonance. *Labour*, 10(1), 3-16.
- Sloane, P. J., Ward, M. E. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters*, 8(12): 787-791.
- Sloane, P. J., Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour*, 14(3): 473-502.
- Smith, A. ([1776], 1811). *The Wealth of Nations*. London: Maynard.
- Smyth, E. (2005). Gender differentiation and early labour market integration across Europe. *European Societies*, 7(3): 451-479.
- Solera, C. (2012). Corsi di vita femminili tra maternità e lavoro. In Naldini M., Solera C., Torrioni P. (a cura di), *Corsi di vita e generazioni*, Bologna: Il Mulino.

- Solera, C., Bettio, F. (2013). Women's continuous careers in Italy: the education and public sector divide, in Martin-Garcia, T. (a cura di), *Romulus and Remus or just neighbours? A study of demographic changes and social dynamics in Italy and Spain*, *Population Review*, 52(1): 129-148.
- Soskice, D. (1999). Divergent production regimes: coordinated and uncoordinated market economies in the 1980s and 1990s, in Kitschelt, H., Lange, P., Marks, G., Stephens J. D. (a cura di), *Continuity and change in contemporary capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. A. (2000). Taking another look at the gender/job-satisfaction paradox. *Kyklos*, 53(2), 135-152.
- Spector, A. J. (1956). Expectations, fulfillment, and morale. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 52(1), 51-56.
- Spector P. E. (1985). Higher-order need strength as a moderator of the job scope–employee at come relationship: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 58: 118–127.
- Spector, E. S. (1996). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New York: Wiley.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). California: Sage publications.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73(1): 11-19.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork, *Human Relations*, 33(2): 111-129.
- Staw, B. M., Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469-480.
- Staw, B. M., Bell, N. E., Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31(1), 56–77.
- Staw, B. M., Cohen-Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59–78.
- Steers, R. M., Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391-407.

- Stern, E., Keller, S. (1953). Spontaneous group references in France. *Public Opinion Quarterly*, 17:208-217.
- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeViney, L. C., Star, S. A., Williams Jr, R. M. (1949). *Studies in social psychology in World War II - The American soldier: adjustment during army life*, 1, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Streeck W. (1992). *Social institutions and economic performance: Studies of industrial relations in advanced capitalist economies*. London: Sage.
- Tählén, M. (2007). Skills and earnings in European labour markets: Structure and change, in Gallie, D. (a cura di), *Employment regimes and the quality of work*, Oxford: Oxford University Press: 35-76.
- Taris, R., Feij, J. A., van Vianen, A. E. M. (2005). Met expectations and supplies-values fit of Dutch young adults as determinants of work outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 16(3): 366–382.
- Tatsuse, T., Sekine, M. (2011). Explaining global job satisfaction by facets of job satisfaction: the Japanese civil servants study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 16(2): 133-137.
- Tausig, M. (1999). Work and Mental Health, in Aneshensel, C. S., Phelan, J. C (a cura di) *Handbook of the sociology of mental health*. New York: Springer: 255–274.
- Taylor, F. (1911). *Principals of scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- Taylor, M. P. (2006). Tell me why I don't like Mondays: investigating day of the week effects on job satisfaction and psychological well-being. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 169(1): 127-142.
- Tharenou, P. (1993). A test of reciprocal causality for absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 14(3): 269-287.
- Thelan K., Kume I. (1999). The effects of globalization on labor revisited: Lessons from Germany and Japan. *Politics and Society* 27(4): 477-505.
- Thewissen, S., Kenworthy, L., Nolan, B., Roser, M., Smeeding, T. (2015). *Rising income Inequality and Living Standards in OECD Countries: How Does the Middle Fare?* Luxemburg Income Study (LIS) Working Paper 656.
- Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6-15.

- Thompson, L., Walker, A. J. (1989). Gender in families: Women and men in marriage, work, and parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 51(4): 845-871.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., de Chermont, K. (2003, November). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: a meta-analytic review and integration, *Psychological Bulletin*, 129(6): 914–945.
- Thurstone, L. L. (1928). Attitudes can be measured. *American Journal of Sociology*, 33(4): 529-554.
- Treiman, D. J., Hartmann, H. I. (a cura di) (1981). *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, DC: National Academy Press.
- Treiman, D. J. (1976). *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Academic Press Waldfoegel.
- Tsang, M. C., Levin, H. M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2): 93-104.
- Turner, A. N., Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker*. Boston: Harvard University.
- Van Veldhoven, M. J., Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life contexts. *Journal of Social Issues*, 68(4): 665–683.
- Veenhoven, R., Ehrhardt, J. (1995). The cross-national pattern of happiness: test of predictions implied in three theories of happiness. *Social Indicators Research*, 34(1): 33-68.
- Veenhoven, R. (1998). *Qualità della vita e felicità. Salute e qualità della vita*, Centro Scientifico Editore, Torino, 67-95.
- Veenhoven, R. (2008). Sociological theories of subjective well-being. In Eid M., Larsen R.J. (a cura di), *The science of subjective well-being*. New York: Guilford Press, pp.44-61
- Vila, L. E., García-Mora, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4): 409-425.
- Voydanoff, P. (1978). The relationship between perceived job characteristics and job satisfaction among occupational status groups. *Work and Occupations*, 5(2): 179-192.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley
- Yuan, K. H., Chan, W. (2016). Measurement invariance via multigroup SEM: Issues and solutions with chi-square-difference tests. *Psychological Methods*, 21(3): 405-426.

- Wallerstein, M. (1999). Wage-setting institutions and pay inequality in advanced industrial societies. *American Journal of Political Science* 43(3): 649-680.
- Wanous, J. P., Poland, T. D., Premack, S. L., Davis, K. S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77(3): 288–297.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Warr, P. B. (1997). Age, work, and mental health, in Schaie K. W., Schooler C. (a cura di), *The impact of work on older adults*. New York: Springer: 252–296.
- Warr, P. B. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37-45.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New York: Psychology Press.
- Warr, P. B., Birdi, K. (1998). Employee age and voluntary development activity. *International Journal of Training and Development*, 2(3): 190–204.
- Weaver, C. N. (1978). Sex differences in the determinants of job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(2): 265-274.
- Watson, D., Pennebaker, J. W., Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2): 141-158.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6): 1063–1070.
- Watson, D., Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core, in Hogan R., Johnson J. A., Briggs S. R. (a cura di), *Handbook of personality psychology*, San Diego: Academic Press: 767-793.
- Weaver, C. N. (1978). Job satisfaction as a component of happiness among males and females. *Personnel Psychology*, 31(4): 831-840.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*, 22, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wharton, A. S., Baron, J. N. (1991). Satisfaction? The psychological impact of gender segregation on women at work. *The Sociological Quarterly*, 32(3): 365-387.

- Whelan, C., Russell, H., Maître, B. (2015). Economic stress and the great recession in Ireland: Polarization, individualization or ‘middle class squeeze’, *Social Indicators Research*, 126(2): 503–526.
- White, A. T., Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship. *Psychology and Aging*, 2(3), 261-265.
- Wiese, B. S., Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2): 287–304.
- Wilks, D. C., Neto, F. (2013). Workplace well-being, gender and age: examining the ‘double jeopardy’ effect. *Social Indicators Research*, 114(3): 875–890.
- Williams, J. (2001). *Unbending gender: Why family and work conflict and what to do about it*. Oxford: Oxford University Press.
- Wright, E. O., Dwyer, R. (2003). The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s, *Socio-Economic Review*, 1(1): 289-325.
- Yuan, K. H., Chan, W. (2016). Measurement invariance via multigroup SEM: Issues and solutions with chi-square-difference tests. *Psychological Methods*, 21(3): 405-426.
- Zanna, M. P., Crosby, F., Loewenstein, G. (1987). Male reference groups and discontent among female professionals, in Gutek B., Larwood L. (a cura di), *Women's career development*, Beverly Hills, CA: Sage: 28-41.
- Zanna, M. P., Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. In Bar-Tal D., Kruglanski A.W. (a cura di), *The social psychology of knowledge*. New York, NY, US: Cambridge University Press: 315-334