

## SODDISFAZIONE SUL LAVORO: I CASI DI TROPPIA ISTRUZIONE E POCA FORMAZIONE

di Annamaria Nese

---

Il lavoro evidenzia l'importanza per i lavoratori dipendenti di avere un'occupazione adeguata al proprio livello d'istruzione e di ricevere formazione sul lavoro. L'evidenza, riportata su dati tratti dall'indagine Bankitalia del 2006, sui bilanci e sui consumi delle famiglie italiane, indica che per i più giovani la soddisfazione è minore quando il lavoro non è adeguato al proprio livello d'istruzione. L'attività di formazione aziendale è importante per le donne ed i lavoratori meno istruiti, soprattutto se, in caso di licenziamento, le competenze acquisite sono utilizzabili in un'altra attività. Il suggerimento ai *policy makers* è incoraggiare la diffusione di attività di formazione, soprattutto nei casi in cui le imprese siano impossibilitate da vincoli di liquidità.

This work underlines that mismatches in education and on-the-job training paid by employers matter for overall job satisfaction. Empirical evidence reported on the data drawn from the 2006 Bank of Italy Survey indicates that over-education reduces utility levels of the youngest employees but the negative consequences of mismatches in education diminishes with years of work experience. Job satisfaction of women low skilled workers increases when they profit by on-the-job training in the workplace and when they acquire skills that improve their value in the labor market. The useful conclusion for policy makers is that on-the-job training paid by employers should be encouraged, particularly when firms are financially constrained.

---

### 1. INTRODUZIONE

Nell'ultimo decennio è stato evidenziato un impoverimento delle condizioni di lavoro ed una riduzione nella soddisfazione dei lavoratori in diversi paesi industrializzati (Hamermesh, 2001; Fischer, Sousa-Poza, 2009); la globalizzazione, la recessione negli anni Novanta, il progresso tecnologico, la flessibilità nell'occupazione, la maggiore mobilità sono probabili determinanti di tale fenomeno. Allo stesso tempo, il livello di soddisfazione per l'attività lavorativa ha ricevuto un interesse crescente tra gli accademici come un fattore non trascurabile anche nella spiegazione di fenomeni importanti come l'assenteismo, la ridotta produttività sul lavoro (Vroom, 1964; Clegg, 1983; Zhang, Zheng, 2009), il *turn-over* (Hamermesh, 1977; Bockerman, Ilmakunnas, 2009), gli incidenti sul lavoro (Barling, Roderick, Kelloway, 2003), le decisioni di pensionamento anticipato (Barangé, Eudier, Sirven, 2008), lo stato di salute (Stansfeld *et al.*, 1997, 1998; Faragher, Cass, Cooper, 2005; Fisher, Sousa-Poza, 2009).

Il benessere dei lavoratori è determinato da diverse caratteristiche del lavoro (salario, ambiente di lavoro fisico e sociale, presenza di rischi per la vita o per la salute, sicurezza del posto di lavoro, considerazione da parte degli altri, livello di impegno richiesto; Hammermesh, 1977; Freeman, 1978; Clark, 1997; Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000b; in Italia, Ghinetti, 2007) nonché da caratteristiche personali (età, sesso, livello d'istruzione; Clark, 1997; Clark, Oswald, 1996; Clark, Oswald, Warr, 1995; Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2000a). Più recentemente, è stata evidenziata l'importanza di svolgere un lavoro corrispondente al proprio titolo di studio (Johnson, Johnson, 2002; Cabral Vieira, 2005) e di ricevere formazione sul posto di lavoro (cfr. ad esempio Barling, Roderick, Kelloway, 2003; Messinis, Olekalns, 2007). Bauer (2004), ad esempio, sulla base di dati provenienti dall'indagine europea sulle condizioni dei lavoratori (*European Survey on Working Conditions* – ESWC, 2000), ha dimostrato che modelli organizzativi (noti come *high performance work systems*) orientati alla realizzazione di maggiore autonomia e responsabilizzazione dei dipendenti, nonché alla valorizzazione delle risorse umane con attività di formazione, hanno un impatto positivo sul livello di soddisfazione dei lavoratori nella maggioranza dei paesi europei. Il dato è confermato, almeno in parte, da Barling e colleghi (2003) in quanto sistemi di organizzazione caratterizzati da ampia attività di formazione, varietà dei compiti lavorativi ed autonomia nel loro adempimento contribuirebbero ad una riduzione degli incidenti sul lavoro anche attraverso un impatto positivo sul grado di soddisfazione dei lavoratori.

La principale spiegazione della correlazione positiva tra soddisfazione per il lavoro e attività di formazione è che quest'ultima non solo conferisce maggiore competenza e destrezza ai lavoratori – con riduzione di stress e fatica – ma ne accresce anche il valore nell'azienda e sul mercato del lavoro (Becker, 1964). La formazione mitiga anche gli svantaggi di un'occupazione non rispondente al livello d'istruzione: da un lato aiuterebbe i lavoratori con un livello d'istruzione basso ed inadeguato a superare eventuali difficoltà, dall'altro lato fornirebbe ai più istruiti conoscenze acquisibili solo sul posto di lavoro (Messinis, Olekalns, 2007).

Queste tematiche sono rilevanti anche in Italia. Il tasso elevato di disoccupazione spinge di frequente ad accettare occupazioni non adeguate al proprio livello d'istruzione, mentre la formazione scolastica si rivela spesso poco rispondente alle esigenze del mondo del lavoro. Nell'ambito dell'indagine ESWC (2000) su indicata, Bauer annovera l'Italia tra i paesi europei con un minor livello di soddisfazione per l'attività lavorativa e con una minore diffusione di modelli organizzativi orientati ad un miglioramento della *performance* dei lavoratori. Cuesta e Salverda (2009) evidenziano come l'attività di formazione sia ancora poco diffusa in Italia – soprattutto tra i lavoratori meno istruiti – sebbene contribuisca positivamente alla mobilità dei lavoratori a basso reddito verso remunerazioni maggiori. Il tema della formazione per i lavoratori meno istruiti, tuttavia, non è di scarso rilievo (al riguardo, cfr. Asplund, Salverda, 2004, oltre Cuesta, Salverda, 2009): si tratta di lavoratori per lo più a basso reddito, con scarse possibilità di acquisire formazione o istruzione a proprie spese, assegnati a mansioni che richiedono poche competenze e, in relazione alle quali, le imprese non hanno incentivo ad investire in formazione. Questi lavoratori si ritrovano così in un circolo vizioso, e con l'avanzare delle richieste di competenze nel mercato del lavoro, rischiano di rimanerne fuori.

La presente ricerca pone l'attenzione sulla soddisfazione dei lavoratori dipendenti in Italia usando i dati individuali tratti dall'indagine Bankitalia sui bilanci ed i consumi delle famiglie nel 2006. Già nel 1995 un'indagine della Banca d'Italia aveva rilevato informazioni relative ad altri aspetti non monetari dell'attività lavorativa (ambiente sociale, considera-

zione da parte degli atri, sicurezza del lavoro ecc.), e sulla base di tali dati, Ghinetti (2007) aveva analizzato le differenze nel livello di soddisfazione per l'attività lavorativa tra settore pubblico e privato. L'obiettivo del presente lavoro è invece evidenziare l'impatto sull'utilità dei lavoratori di formazione sul lavoro nonché di un eventuale sovradimensionamento del titolo di studio rispetto al lavoro svolto. A differenza di analisi precedenti sul tema (cfr. Bauer, 2004), verrà posta particolare attenzione alle componenti della forza lavoro maggiormente coinvolte da tali problematiche, come lavoratori con basso livello d'istruzione e giovani all'ingresso nel mercato del lavoro (Cuesta, Salverda, 2009; Verhaest, Omeij, 2009).

La struttura dell'articolo è la seguente. Il PAR. 2 descrive le variabili utilizzate nell'analisi e fornisce una descrizione statistica del campione. Il PAR. 3 presenta il modello statistico ed i risultati delle stime. La PAR. 4 contiene alcune considerazioni conclusive.

## 2. I DATI

I dati usati nell'analisi sono tratti dall'indagine Bankitalia del 2006 sui bilanci e sui consumi delle famiglie italiane; le informazioni su soddisfazione e lavoro sono state rilevate per un sottocampione di capifamiglia<sup>1</sup>. La TAB. 1 definisce le variabili utilizzate nell'analisi, mentre le TABB. 2 e 3 riportano una descrizione statistica del campione.

Il 28,63% circa delle persone intervistate è costituito da donne, soltanto il 12,87% ha conseguito la laurea, mentre il 14,50% ha un livello d'istruzione inferiore a quello obbligatorio. Più del 50% del campione vive nel Nord d'Italia, mentre il 28% circa vive nel Sud o nelle isole.

Gli occupati nel settore pubblico sono circa il 25%, nel settore privato la percentuale più elevata è nel settore manifatturiero. Il reddito annuale da lavoro, al netto delle imposte, è in media di 19.000 euro; la quasi totalità degli intervistati ha un contratto a tempo indeterminato ed i lavoratori manuali rappresentano il 43% circa del totale. Se si effettua un confronto con le caratteristiche degli occupati rilevate dall'ISTAT nel 2006, il campione utilizzato risulta sbilanciato a sfavore della componente femminile (incidente per il 42,55% sul campione ISTAT) e dei più giovani (poco più del 31% del campione ISTAT ha tra 35 e 44 anni, mentre il 34% ha meno di 35 anni); una sovrarappresentazione, seppure più modesta, si riscontra anche per i lavoratori a tempo indeterminato (pari all'87% circa sui dati ISTAT)<sup>2</sup>.

Consideriamo ora le informazioni più importanti ai fini della ricerca: soddisfazione per l'attività lavorativa, attività di formazione, adeguatezza del titolo di studio al lavoro svolto. Le domande al riguardo del questionario Bankitalia sono "Quanto si ritiene soddisfatto (in una scala da 1 a 10) del suo lavoro attuale?", "Durante lo scorso anno attraverso quale dei

<sup>1</sup> Nel 2006, oltre a diverse caratteristiche socio-demografiche, sono state rilevate informazioni sulla soddisfazione per l'attività lavorativa, eventuale attività di formazione sul lavoro, eventuale corrispondenza tra istruzione e tipo di occupazione; questi ultimi dati, tuttavia, sono disponibili solo per un sottocampione di capifamiglia (estratti in base all'anno di nascita). Una descrizione completa dell'indagine è reperibile in [www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll\\_stat](http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll_stat).

<sup>2</sup> Nel considerare tali differenze occorre tener presente che il campione qui utilizzato si riferisce solo ai capifamiglia (cfr. nota 1). Per il resto le caratteristiche dei due campioni sono simili: i lavoratori dipendenti nel campione dell'ISTAT risiedono per il 49% circa al Nord, per il 28,24% nel Mezzogiorno; i lavoratori manuali sono il 47,17%, e sono occupati per lo più nel settore manifatturiero; gli occupati nel settore della PA e dei servizi pubblici rappresentano complessivamente il 27,05% del campione; i dipendenti laureati sono circa il 15% del totale. Per una descrizione del campione ISTAT, cfr. ISTAT (2007).

seguenti canali ha acquisito competenze per migliorare la sua capacità di svolgere il lavoro?”<sup>3</sup>, “Lei ritiene che il suo titolo di studio sia adeguato al tipo di lavoro che svolge?”<sup>3</sup>.

Tabella 1. Definizione delle variabili

Variabili	Descrizione
Soddisfazione per il lavoro	Soddisfazione per il lavoro su scala da 0 (livello più basso) a 9 (livello più elevato)
Età	Età degli individui in anni
Settore pubblico	<i>Dummy</i> uguale a 1 per occupati nel settore pubblico, 0 altrimenti
Azienda 20-99	<i>Dummy</i> uguale a 1 se occupato in aziende con un numero addetti tra 20 e 99
Azienda > 100	<i>Dummy</i> uguale a 1 se occupato in aziende con un numero addetti > 100
Donna	<i>Dummy</i> uguale a 1 se donna, 0 altrimenti
Sposato	<i>Dummy</i> uguale a 1 se sposato, 0 altrimenti
Laurea	<i>Dummy</i> uguale a 1 se laureato, 0 altrimenti
Diploma	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha conseguito al massimo il diploma di scuola secondaria, 0 altrimenti
Scuola dell'obbligo	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha conseguito al massimo il livello d'istruzione obbligatorio, 0 altrimenti
Voto	Voto ottenuto/voto massimo (ad esempio 102/110 in caso di laurea, oppure 50/60 per il diploma)
Formazione 1	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha acquisito competenze tramite interazioni informali con colleghi della stessa impresa
Formazione 2	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha acquisito competenze tramite interazioni informali con colleghi di altre imprese
Formazione 3	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha acquisito competenze tramite formazione fornita dalle imprese
Formazione 4	<i>Dummy</i> uguale a 1 se ha acquisito competenze tramite formazione svolta privatamente a proprie spese
Formazione 5	<i>Dummy</i> uguale a 1 se non ha acquisito competenze per migliorare la capacità di svolgere il proprio lavoro
Impiegato	<i>Dummy</i> uguale a 1 se impiegato, 0 altrimenti.
Manager	<i>Dummy</i> uguale a 1 se dirigente o quadro, 0 altrimenti
Operaio	<i>Dummy</i> uguale a 1 se operaio, 0 altrimenti
Tempo indeterminato	<i>Dummy</i> uguale a 1 se occupato a tempo indeterminato, 0 altrimenti
Orario di lavoro	Numero di ore di lavoro a settimana
Reddito annuale	Reddito annuale netto (in migliaia di euro)
Salute	Condizioni di salute indicate dall'intervistato su scala da 1 (salute buona) a 5 (cattiva)
Abilità	Applicabilità competenze acquisite ad altra occupazione su scala da 1 (interamente trasferibili) a 3 (non trasferibili)
Istruzione+	<i>Dummy</i> uguale a 1 se l'intervistato ritiene di “fare cose che richiederebbero un livello d'istruzione inferiore”
Istruzione–	<i>Dummy</i> uguale a 1 se l'intervistato ritiene di “fare cose che richiederebbero un livello d'istruzione superiore”
Esperienza+	<i>Dummy</i> uguale a 1 se, secondo l'intervistato, il lavoro svolto richiederebbe una esperienza lavorativa inferiore
Esperienza–	<i>Dummy</i> uguale a 1 se il lavoro svolto richiederebbe una esperienza lavorativa superiore

<sup>3</sup> Le ultime due domande sono a risposta multipla: le possibili risposte corrispondono alla descrizione delle variabili “formazione”, “istruzione+”, “istruzione–” nella TAB. 1. Il questionario completo è reperibile in [www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll\\_stat](http://www.bancaditalia.it/statistiche/indcamp/bilfait/boll_stat).

Tabella 2. Statistiche descrittive – caratteristiche personali

Variabili	Tutti i lavoratori %	Occupati con 35 anni o meno %	Lavoratori con livello d'istruzione obbligatorio o meno %	Donne %	Residenti nel Mezzogiorno %
Donna	28,63	31,35	20,30	–	11,34
Sposato	71,95	68,65	76,49	40,06	79,75
Laurea	12,87	13,51		17,43	14,11
Diploma	38,02	44,86		43,11	37,73
Scuola dell'obbligo	34,61	29,19	86,75	23,85	35,27
Nord Est	25,23	29,19	22,43	27,83	
Nord Ovest	26,17	32,97	29,06	28,13	
Centro	20,80	17,84	17,73	20,79	
Sud	18,50	11,35	19,44	14,07	76,69
Isole	9,29	8,65	11,32	9,17	23,31
Età < 35	12,36		10,25	14,68	8,28
Età 35-44	31,20		22,70	31,80	24,54
Età > 44	56,44		60,04	53,52	67,18
	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)
Età	45,28 (8,91)	31,32 (3,28)	45,89 (8,49)	44,60 (8,70)	47,64 (9,23)
Voto di laurea	103/110 (0,09)	98,64/110 (0,08)		93,27/110 (0,80)	94,25 /110 (0,06)
Salute	1,77 (0,65)	1,60 (0,584)	1,84 (0,71)	1,86 (0,72)	1,91 (0,66)
Numero di osservazioni	1.173	185	468	327	326

Dai dati nella TAB. 3 si rileva un grado di soddisfazione per il lavoro svolto abbastanza elevato, e trascurabili differenze al riguardo tra i diversi sottocampioni considerati: giovani, lavoratori con basso livello d'istruzione, donne, residenti nel Mezzogiorno. I dati evidenziano che il 12,70% del campione ha un titolo di studio sovradimensionato rispetto al proprio lavoro, e questa percentuale aumenta al 20% per gli occupati con meno di 35 anni (i giovani infatti hanno, in media, anche un livello d'istruzione più elevato). Il dato è coerente con l'evidenza empirica relativa ad altri paesi: diversi studi documentano un'alta incidenza dei fenomeni di sovraqualificazione (o sottoqualificazione) dei lavoratori sia in Europa che negli Stati Uniti negli ultimi due decenni (Messinis, Olekalns, 2005; Verhaest, Omey, 2009) con remunerazioni inferiori a quelle attese per i lavoratori più istruiti (e superiori per i meno istruiti; cfr. Kler, 2005; Buchel, Mertens, 2004; Voon, Miller, 2005; per l'Italia, Cutillo, Di Pietro, 2006). Alcuni autori analizzano il ruolo del cambiamento tecnologico al riguardo sottolineando come i giovani laureati acquisiscano spesso conoscenze in linea con le tecnologie più avanzate ma non ancora recepite dalle imprese, con conseguente "eccessiva istruzione" (Voon, Miller, 2005). Allo stesso tempo, quando le imprese investono in nuove tecnologie, i dipendenti possono non essere sufficientemente qualificati (su quest'ultimo punto cfr. Antonioli, Manzalini, Pini, 2011 per un'analisi su dati italiani). In tale contesto assume un peso crescente l'attività di formazione: a questo proposito, il 30% del campione ha dichiarato di aver acquisito nuove competenze nell'ultimo anno di lavoro.

ro attraverso attività di formazione aziendale<sup>4</sup>. Confermando l'evidenza riportata per altri paesi europei (cfr. ad esempio, Brunello, 2004), i lavoratori con basso livello d'istruzione sono meno coinvolti in tali attività (solo il 23 % circa ne beneficia); la percentuale più bassa (21,78%) si riscontra tuttavia tra gli occupati residenti nel Mezzogiorno.

Tabella 3. Statistiche descrittive – caratteristiche dell'attività lavorativa

Variabili	Tutti i lavoratori %	Occupati con 35 anni o meno %	Lavoratori con livello d'istruzione obbligatorio o meno %	Donne %	Residenti nel Mezzogiorno %
Settore pubblico	25,06	15,63	13,68	34,56	36,19
Azienda < 20	28,64	36,76	36,54	30,89	32,82
Azienda 20-99	22,08	29,19	26,71	17,12	15,03
Azienda > 100	24,21	20,54	23,08	17,43	15,95
Formazione1	23,02	17,84	17,73	25,68	17,18
Formazione2	7,76	9,19	5,77	8,56	4,60
Formazione3	31,71	31,35	23,72	33,64	21,78
Formazione4	7,24	9,19	2,78	8,87	6,74
Impiegato	52,68	47,57	22,43	66,36	57,67
Manager	4,43	–	0,42	1,22	4,29
Operaio	42,89	52,43	77,14	32,41	38,03
Tempo indeterminato	95,99	89,73	97,86	94,49	96,62
Abilità = 1	51,15	56,76	48,29	50,76	44,17
Abilità = 2	32,48	29,73	32,05	31,80	29,75
Abilità = 3	16,37	13,51	19,66	17,43	26,07
Istruzione+	12,70	20,54	10,25	13,76	14,11
Istruzione–	12,87	12,97	15,17	10,70	7,36
Esperienza+	9,38	10,81	7,48	8,25	7,67
Esperienza–	7,33	10,81	5,77	9,48	7,67
<i>Settore di occupazione:</i>					
Agricoltura	2,39	3,78	3,21	1,83	3,37
Manifatturiero	28,90	36,22	41,24	17,12	13,80
Edilizia	7,67	11,89	11,11	2,14	9,81
Commercio	10,06	15,13	10,47	13,45	11,04
Trasporti e comunicaz.	5,54	6,49	8,33	1,83	4,60
Finanza e assicur.	4,35	4,32	0,85	4,58	2,45
Professioni	3,58	3,78	1,49	5,19	1,22
Servizi settore privato	4,69	1,08	5,98	10,09	6,44
Organizzazioni internazionali	0,70	0,54	0,20	0,61	0,92

(segue)

<sup>4</sup> Il dato appare modesto se confrontato con la percentuale (pari al 44% circa) di occupati nel campione ISTAT impegnati in corsi di formazione aziendale. Occorre tuttavia tener presente che il dato ISTAT fa riferimento a tutti gli occupati (inclusi imprenditori che eventualmente partecipano a corsi di formazione presso la propria azienda).

Tabella 3 (seguito)

Variabili	Tutti i lavoratori	Occupati con 35 anni o meno	Lavoratori con livello d'istruzione obbligatorio o meno	Donne	Residenti nel Mezzogiorno
	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)	Media (err. std.)
Soddisfazione sul lavoro	7,21 (1,65)	7,10 (1,63)	6,03 (1,69)	7,15 (1,77)	7,13 (1,71)
Orario di lavoro	36,69 (7,92)	39,48 (7,12)	39,88 (6,88)	35,33 (8,82)	37,46 (8,92)
Reddito annuale	19,02 (8,69)	16,31(5,14)	16,06 (4,68)	15,74 (5,39)	17,50 (6,91)
Numero di osservazioni	1.173	185	468	327	326

### 3. LE STIME

#### 3.1. Il modello statistico

L'analisi econometrica del livello di soddisfazione per l'attività lavorativa  $S^*$  (variabile espressa su una scala da 0 a 9<sup>5</sup>) utilizza un modello *probit* ordinale; si assume che  $S^*$  possa essere rappresentato come segue:

$$S_i^* = x_i\beta + \varepsilon_i$$

Il vettore  $x$  contiene variabili esplicative,  $\beta$  i coefficienti da stimare mentre  $\varepsilon$  è una componente stocastica. Come nella maggior parte dei lavori empirici relativi alla soddisfazione per l'attività lavorativa, l'insieme di variabili esplicative include caratteristiche del lavoratore (età, sesso, stato civile, istruzione, stato di salute, area geografica di residenza) e del lavoro (settore e tipo di occupazione, *dummy* relative alla possibilità di formazione, tipo di formazione, eventuale corrispondenza con il livello d'istruzione, tipo di contratto, reddito annuale da lavoro, orario di lavoro settimanale).

I dati non consentono di osservare  $S^*$ , bensì solo un indicatore  $S_i^*$  (ovvero il livello dichiarato dall'intervistato) tale che:

$$S_i = 0 \text{ se } S_i^* \leq \mu_0$$

$$S_i = j \text{ se } \mu_{j-1} < S_i^* \leq \mu_j$$

$$S_i = 9 \text{ se } S_i^* > \mu_8$$

dove  $j = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$ .

<sup>5</sup> Per stimare il modello *probit* ordinale la variabile dipendente (nei dati Bankitalia misurata su scala da 1 a 10) è stata ridotta su scala 0-9.



Assumendo che la componente stocastica sia distribuita normalmente [ $\varepsilon \approx N(0,1)$ ], la probabilità di osservare un dato valore  $S$  può essere espressa come segue:

$$P_{ij} = P(S_i = j) = \Phi(\mu_j - x_i\beta) - \Phi(\mu_{j-1} - x_i\beta)$$

I parametri sono stimati massimizzando la funzione di verosimiglianza.

### 3.2. I risultati

I risultati del procedimento di stima sono riportati nella TAB. 4.

Le stime si riferiscono dapprima all'intero campione (prime due colonne della TAB. 4), poi, ai lavoratori dipendenti con al più 35 anni (terza colonna) ed ai lavoratori con un livello d'istruzione inferiore o uguale al livello obbligatorio (quarta colonna); infine, sono riportati i dati relativi ai due sottocampioni di donne e di occupati residenti nel Mezzogiorno<sup>6</sup>.

I risultati sono per lo più coerenti con la letteratura (in Italia, cfr. Ghinetti, 2008): il livello di soddisfazione per l'attività lavorativa è correlata significativamente e positivamente con il reddito, la sicurezza del posto di lavoro, lo stato di salute, l'occupazione nel settore pubblico; come prevedibile, un orario più lungo aumenta la "disutilità" del lavoro. Non si rileva un livello di soddisfazione diverso in relazione all'età del lavoratore (oppure all'anzianità di lavoro<sup>7</sup>), né all'area di residenza (una significatività del 10% si riscontra sul campione complessivo solo per il coefficiente relativo alla residenza nel Nord Ovest) e, a differenza di quanto riportato in molti studi (ad esempio, Ghinetti, 2009), ma coerentemente con altri (ad esempio, Cabral Vieira, 2005), nemmeno in relazione al sesso. I coefficienti relativi ai settori di attività economica indicano un livello di soddisfazione minore nel manifatturiero per i dipendenti meno qualificati ed i residenti al Sud; per questi ultimi, anche il lavoro nel settore agricolo è associato ad un livello di soddisfazione minore, mentre l'occupazione in attività commerciali è più gradita.

Tra le variabili socio-demografiche è incluso anche il voto riportato al diploma (oppure alla laurea) in considerazione della possibilità che le persone più disponibili ad impegnarsi e più capaci possano trarre maggiore soddisfazione dall'attività lavorativa; i risultati ottenuti, tuttavia, non sembrano confermare le nostre ipotesi.

Contrariamente a quanto riportato in Bauer (2004), i risultati indicano che l'attività di formazione fornita dal datore di lavoro, controllando per eventuali *skill mismatches*, aumenta in modo significativo la soddisfazione dei lavoratori, in particolare dei meno istruiti, delle donne e, soprattutto, dei lavoratori al Sud e nelle isole (il relativo coefficiente nella TAB. 4 è significativo all'1% e gli effetti marginali nella TAB. 5 indicano un impatto mediamente molto più elevato per i lavoratori che risiedono nel Mezzogiorno).

Il risultato non è trascurabile, soprattutto in considerazione della scarsa diffusione dell'attività di formazione in Italia, e proprio tra i lavoratori a basso reddito: una maggiore formazione non solo inciderebbe positivamente sulla produttività del lavoratore e sulla possibile collocazione nel mercato del lavoro, ma ne aumenterebbe anche la gratificazione (e, per questa via, ancora il livello di produttività).

<sup>6</sup> Un limite dell'analisi riguarda tuttavia la numerosità del campione: la disponibilità di un campione più ampio avrebbe consentito un approfondimento, ad esempio, delle differenze legate all'area di residenza o al settore di attività economica. Ulteriore ricerca potrebbe riguardare anche l'analisi della possibile endogeneità della scelta del livello d'istruzione e della stessa area di residenza.

<sup>7</sup> Il dato è stato analizzato in maggior dettaglio in stime preliminari (qui non riportate).



Tabella 4. Soddisfazione sul lavoro – modello *probit* ordinale

Variabili	Coeff. (err. std.) <sup>1</sup> Tutti i lavoratori	Coeff. (err. std.) <sup>2</sup> Tutti i lavoratori	Coeff. (err. std.) <sup>3</sup> Lavoratori con al più 35 anni	Coeff. (err. std.) <sup>4</sup> Lavoratori con al più scuola dell'obbligo	Coeff. (err. std.) <sup>5</sup> Donne	Coeff. (err. std.) <sup>6</sup> Residenti nel Mezzogiorno
Costante	1,826 (0,500)***	2,230 (0,618)***	3,418 (1,327)***	2,267 (0,622)***	2,755 (0,581)***	2,779 (0,617)
Età	-0,002 (0,004)	-0,004 (0,004)	-0,009 (0,028)	0,002 (0,007)	0,004 (0,008)	-0,006 (0,007)
Settore pubblico	0,252 (0,123)***	0,230 (0,130)**	0,156 (0,376)	0,086 (0,200)	0,182 (0,212)	0,301 (0,199) <sup>b</sup>
Azienda 20-99	-0,032 (0,083)	-0,054 (0,086)	0,274 (0,225)	-0,243 (0,132)	-0,202 (0,188)	0,088 (0,195)
Azienda > 100	-0,012 (0,087)	-0,009 (0,088)	-0,355 (0,247) <sup>b</sup>	0,071 (0,142)	-0,162 (0,194)	0,053 (0,198)
Donna	0,028 (0,081)	0,039 (0,081)	-0,044 (0,208)	-0,124 (0,152)		-0,086 (0,183)
Sposato	0,135 (0,082)**	0,132 (0,082)**	0,135 (0,187)	0,024 (0,131)	0,099 (0,125)	0,497 (0,176)***
Laurea	0,075 (0,301)	0,142 (0,310)	0,791 (0,371)***		-0,520 (0,696)	-0,253 (0,735)
Diploma	-0,036 (0,237)	0,017 (0,247)	0,022 (0,342)		-0,567 (0,588)	-0,263 (0,566)
Voto	-0,008 (0,311)	-0,054 (0,323)	-0,973 (0,857)		0,678 (0,708)	0,500 (0,758)
Scuola dell'obbligo				0,043 (0,158)		
Formazione1	-0,091 (0,079)	-0,133 (0,084)*	-0,356 (0,226) <sup>b</sup>	-0,139 (0,132)	-0,214 (0,140) <sup>b</sup>	-0,307 (0,167)*
Formazione2	0,080 (0,105)	0,067 (0,107)	-0,115 (0,308)	0,369 (0,213)*	0,252 (0,226)	0,079 (0,296)
Formazione3	0,147 (0,073)**	0,116 (0,071)*	-0,217 (0,196)	0,217 (0,122)**	0,238 (0,137)*	0,520 (0,159)***
Formazione4	0,191 (0,155)	0,136 (0,150)	0,619 (0,310)**	-0,756 (0,299)***	-0,087 (0,218)	0,414 (0,252)*
Impiegato	0,061 (0,087)	0,048 (0,091)	-0,207 (0,259)		0,139 (0,196)	0,093 (0,177)
Manager	0,039 (0,184)	0,058 (0,071)			0,495 (0,603)	-0,151 (0,378)
Tempo indet.	0,524 (0,183)***	0,525 (0,207)***	0,122 (0,292)	0,664 (0,345)***	0,025 (0,285)	0,619 (0,335)
Orario di lavoro	-0,745 (0,422)*	-0,008 (0,004)***	-0,013 (0,014)	-0,013 (0,008)**	-0,014 (0,007)*	-0,009 (0,007)
Reddito annuale	0,012 (0,004)***	0,011 (0,004)***	0,039 (0,022)*	0,033 (0,008)**	0,022 (0,015) <sup>b</sup>	-0,009 (0,011)
Salute	-0,120 (0,053)***	-0,111 (0,052)***	0,051 (0,143)	-0,136 (0,072)**	-0,202 (0,085)***	-0,204 (0,097)***
Abilità		-0,127 (0,053)***	0,040 (0,119)	-0,173 (0,067)***	-0,251 (0,084)***	-0,097 (0,079)
Istruzione+		-0,050 (0,103)	-0,522 (0,232)***	0,157 (0,145)	-0,309 (0,200) <sup>b</sup>	-0,256 (0,185) <sup>b</sup>
Istruzione-		0,072 (0,097)	0,140 (0,263)	-0,084 (0,165)	0,067 (0,217)	-0,251 (0,237)
Esperienza+		-0,353 (0,148)***	-0,0844 (0,271)	-0,536 (0,211)***	-0,337 (0,223) <sup>b</sup>	-0,464 (0,225)***
Esperienza-		0,267 (0,125)***	0,661 (0,284)***	0,274 (0,191)*	-0,167 (0,221)	0,034 (0,229)
Nord Est	0,079 (0,101)	0,047 (0,100)	0,077 (0,301)	0,099 (0,160)	0,091 (0,206)	
Nord Ovest	0,206 (0,104)**	0,174 (0,102)*	0,158 (0,298)	0,217 (0,155) <sup>b</sup>	0,005 (0,209)	
Centro	0,120 (0,096)	0,094 (0,096)	-0,057 (0,303)	0,059 (0,164)	0,171 (0,211)	
Isole	0,075 (0,115)	0,092 (0,114)	0,180 (0,378)	-0,014 (0,183)	0,241 (0,255)	
Agricoltura	-0,174 (0,189)	-0,191 (0,193)	0,070 (0,567)	-0,368 (0,309)	0,065 (0,459)	-0,813 (0,357)***

(segue)

**Tabella 4** *(seguito)*

Variabili	I Coeff. (err. std) <sup>a</sup> Tutti i lavoratori	II Coeff. (err. std) <sup>a</sup> Tutti i lavoratori	III Coeff. (err. std) Lavoratori con al più 35 anni	IV Coeff. (err. std.) Lavoratori con al più scuola dell'obbligo	V Coeff. (err. std.) Donne	VI Coeff. (err. std.) Residenti nel Mezzogiorno
Manfatturiero	-0,088 (0,104)	-0,127 (0,106)	0,104 (0,356)	-0,289 (0,170)*	0,249 (0,209)	-0,408 (0,219)*
Edilizia	-0,049 (0,144)	-0,112 (0,148)	-0,224 (0,408)	-0,156 (0,219)	0,204 (0,212)	-0,353 (0,254) <sup>b</sup>
Commercio	0,174 (0,134) <sup>b</sup>	0,110 (0,132)	0,530 (0,375) <sup>b</sup>	0,180 (0,207)	0,793 (0,443)*	0,517 (0,240)***
Trasporti/comunicaz.	0,249 (0,148)*	0,231 (0,151)	0,495 (0,497)	0,075 (0,220)	0,513 (0,467)	0,225 (0,315)
Finanza/assicuraz.	0,034 (0,155)	-0,009 (0,153)	0,291 (0,555)	-0,642 (0,552)	0,097 (0,339)	-1,016 (0,414)***
Professioni	-0,071 (0,189)	-0,014 (0,182)	0,886 (0,526)	-0,079 (0,43232)	0,046 (0,304)	-0,820 (0,555) <sup>b</sup>
N. di osservazioni	1.173	1.173	185	468	327	326
Log. Lik.	-2.055,979	-2.036,378	-315,869	-821,273	-578,086	-553,229
Log. Lik. ristretta	-2.142,793	-2.142,793	-342,742	-862,230	-613,443	-600,178

<sup>a</sup> Err. std. corretti per l'eteroschedasticità.

<sup>b</sup> Significatività al 20%.

\* Significatività al 10%.

\*\* Significatività al 5%.

\*\*\* Indica significatività all'1 %.

Tabella 5. Effetti marginali per variabili *dummy*:  $\Pr [S | x = 1] - \Pr [S | x = 0]$ *Tutti i lavoratori* (1.173 osservazioni)

Variabili	Y = 0	Y = 1	Y = 2	Y = 3	Y = 4	Y = 5	Y = 6	Y = 7	Y = 8	Y = 9
Formazione 3	-0,02	-0,01	-0,02	-0,05	-0,11	-0,2	-0,09	0,19	0,15	0,16
Abilità	0,02	0,02	0,02	0,05	0,13	0,22	0,09	-0,21	-0,17	-0,18

*Lavoratori con livello d'istruzione obbligatorio o meno* (468 osservazioni)

Variabili	Y = 0	Y = 1	Y = 2	Y = 3	Y = 4	Y = 5	Y = 6	Y = 7	Y = 8	Y = 9
Formazione 3	-0,04	-0,03	-0,03	-0,06	-0,22	-0,36	-0,09	0,35	0,19	0,29
Abilità	0,03	0,03	0,02	0,05	0,19	0,28	0,04	-0,30	-0,15	-0,21

*Residenti nel Mezzogiorno* (326 osservazioni)

Variabili	Y = 0	Y = 1	Y = 2	Y = 3	Y = 4	Y = 5	Y = 6	Y = 7	Y = 8	Y = 9
Formazione 3	-0,06	-0,08	-0,05	-0,14	-0,3	-0,92	-0,50	0,78	0,54	0,72
Abilità	0,01	0,02	0,01	0,03	0,07	0,18	0,06	-0,18	-0,09	-0,11

*Donne* (327 osservazioni)

Variabili	Y = 0	Y = 1	Y = 2	Y = 3	Y = 4	Y = 5	Y = 6	Y = 7	Y = 8	Y = 9
Formazione 3	-0,05	-0,02	-0,05	-0,03	-0,17	-0,37	-0,19	0,33	0,28	0,33
Abilità	0,06	0,02	0,05	0,10	0,18	0,39	0,17	-0,36	-0,29	-0,33

*Lavoratori con al più 35 anni* (185 osservazioni)

Variabili	Y = 0	Y = 1	Y = 2	Y = 3	Y = 4	Y = 5	Y = 6	Y = 7	Y = 8	Y = 9
Istruzione+	0,005	0,011	0,011	0,024	0,054	0,088	-0,002	-0,089	-0,069	-0,032

I dati evidenziano anche una correlazione positiva e statisticamente significativa tra il livello di soddisfazione per il lavoro e, in caso di licenziamento, il grado di trasferibilità delle competenze acquisite in un'altra attività. Quest'ultimo risultato, più evidente per le donne e i lavoratori con basso livello d'istruzione (si vedano anche gli effetti marginali nella TAB. 5) confermerebbe l'esigenza delle fasce di lavoratori più deboli di "imparare a fare qualcosa" di fronte alle ridotte prospettive di "lavoro sicuro" e la crescente richiesta di flessibilità nel mercato del lavoro.

Per i più giovani, non si riscontra un coefficiente statisticamente significativo per la formazione aziendale ma solo per la variabile "formazione4", relativa all'ipotesi di formazione svolta per proprio conto: il risultato, tuttavia, potrebbe semplicemente riflettere la circostanza che individui più gratificati dal lavoro siano al tempo stesso più propensi ad investire in formazione<sup>8</sup>.

L'aspetto più rilevante per i più giovani riguarda invece la possibilità di svolgere un lavoro non corrispondente al proprio livello d'istruzione: il coefficiente della variabile "istruzione+" è negativo e diverso da 0 ai convenzionali livelli di significatività solo nei dati riportati nella terza colonna. Al tempo stesso, i dati relativi al campione complessivo indicano una riduzione nella soddisfazione per il lavoro svolto se quest'ultimo non corrisponde all'esperienza lavorativa (il coefficiente stimato per la variabile "esperienza+" nella seconda colonna della TAB. 4 è negativo e statisticamente significativo). Il risultato sembra

<sup>8</sup> Trattandosi di individui più giovani è anche più probabile che continuino ad investire in formazione. Poiché l'attività di formazione è decisa dall'individuo, la stima potrebbe risentire di problemi di endogeneità il cui approfondimento, tuttavia, esula dagli obiettivi del presente lavoro. Un approfondimento del lavoro potrebbe riguardare anche l'analisi della eventuale endogeneità della variabile relativa al *mismatch* tra istruzione e lavoro.

dunque coerente con l'ipotesi che il problema di "istruzione eccessiva" riguarderebbe i primi anni di lavoro e sarebbe involontaria.

#### 4. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella teoria del capitale umano (Becker, 1964) gli individui investono in istruzione per acquisire le competenze necessarie ad aumentare la propria produttività sul lavoro e le remunerazioni future. Negli ultimi due decenni, tuttavia, è stato evidenziato come frequentemente in Europa il livello d'istruzione dei lavoratori non corrispondesse al tipo di lavoro svolto ad al livello di reddito atteso (Messinis, Olekalns, 2008). L'istruzione e la formazione sul lavoro, in Italia come in altri paesi europei, hanno comunque un ruolo importante sia nel determinare la mobilità da occupazioni a basso reddito verso attività più remunerative, sia nel limitare la probabilità di disoccupazione (Cuesta, Salverda, 2009).

Il presente lavoro ha posto al centro dell'attenzione se e in che misura avere un'occupazione adeguata al proprio titolo di studio e acquisire competenze sul posto di lavoro incidano sul livello di soddisfazione per l'attività lavorativa. L'analisi empirica è stata svolta utilizzando un campione di lavoratori dipendenti tratto dall'indagine Bankitalia 2006.

L'evidenza riportata indica che i lavoratori sovraqualificati sono per lo più giovani e che sono "meno felici" dei colleghi con un livello d'istruzione adeguato. Come in Verhaest e Omeij (2009), il risultato è dunque coerente con le ipotesi che la "troppa istruzione" caratterizzi la prima fase dell'attività lavorativa e che sia involontaria. Con il passare degli anni, i lavoratori attribuiscono maggiore importanza al riconoscimento delle competenze acquisite: in particolare, sono meno soddisfatti i lavoratori occupati in attività che richiederebbero un'esperienza lavorativa inferiore alla propria (indipendentemente da un'eventuale incongruenza con il livello d'istruzione).

I risultati ottenuti pongono un ulteriore interrogativo: se, come evidenziato in letteratura, una minore soddisfazione per l'attività lavorativa riduce la produttività dei lavoratori, c'è da chiedersi se e perché i datori di lavoro debbano assumere persone con un titolo di studio sovradimensionato rispetto al lavoro da svolgere. Secondo Rosen (1976) l'istruzione migliora anche le capacità individuali di apprendere sul lavoro: così, se da un lato la sovraqualificazione incide negativamente sulla produttività dei lavoratori (attraverso una riduzione della loro gratificazione), dall'altro lato, la maggiore capacità di apprendimento riduce i costi di formazione (e aumenta la produttività). I datori di lavoro non dovrebbero nemmeno temere un elevato *turn-over*: i risultati qui ottenuti indicano che l'insoddisfazione dei lavoratori per un'eventuale incongruenza tra istruzione e tipo di lavoro diminuisce negli anni; la presenza di un elevato tasso di disoccupazione, poi, riduce sensibilmente le probabilità di dimissioni (cfr. anche Verhaest, Omeij, 2009). I lavoratori, d'altro canto, soprattutto se giovani, dovrebbero essere consapevoli della possibilità di acquisire nel mondo del lavoro competenze che la formazione scolastica non consente.

L'analisi empirica ha anche evidenziato una correlazione positiva tra livello di soddisfazione dei lavoratori e formazione erogata dall'impresa (soprattutto nel Mezzogiorno, per le donne ed i lavoratori con basso livello d'istruzione), e l'utilità dei lavoratori aumenta se le conoscenze acquisite sul posto di lavoro sono trasferibili ad altra attività lavorativa. "Imparare a fare qualcosa", pertanto, non solo aumenta la produttività e la possibilità di collocazione nel mercato del lavoro, ma il benessere stesso dei lavoratori (influenzando ancora, sebbene indirettamente, la loro produttività).

Il principale suggerimento di politica economica emerso dai risultati è dunque quello di incoraggiare la formazione dei lavoratori all'interno delle aziende, soprattutto quando le imprese sono impossibilitate da vincoli di liquidità.

Se il principale obiettivo della ricerca era evidenziare l'importanza di alcune problematiche per il benessere dei lavoratori, un limite riguarda la disponibilità di informazioni su altre caratteristiche dell'attività lavorativa che potrebbero essere correlate con i fattori esaminati (per esempio, rapporti con i colleghi, prestigio sociale ecc.) nonché di misure oggettive del sovradimensionamento del titolo di studio rispetto al lavoro svolto (non solo, dunque, misure soggettive basate sulla percezione dei lavoratori). A questo proposito ulteriore ricerca, basata su indagini presso le imprese, potrebbe condurre ad una convalida nonché ad un approfondimento dei risultati, con la stima di un premio salariale compensativo per il costo psicologico di svolgere un lavoro "inferiore" o di non acquisire competenze sul posto di lavoro.

#### RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ANTONIOLI D., MANZALINI R., PINI P. (2011), *Innovation, workers skills and industrial relations: Empirical evidence from firm level data*, "Journal of Socio-Economics", 3, pp. 312-26.
- ASPLUND R., SALVERDA W. (2004), *Company training and services with a focus on low skills*, "International Journal of Manpower", 25, 1, pp. 8-16.
- BARANGÉ V., EUDIER V., SIRVEN N. (2008), *Share, the survey of health, ageing and retirement in Europe*, "Issues in Health Economics", 137.
- BARLING J., RODERICK D. I., KELLOWAY E. K. (2003), *High quality work, job satisfaction and occupational injuries*, "Journal of Applied Psychology", 2, pp. 276-83.
- BAUER T. K. (2004), *High performance work practices and job satisfaction: evidence from Europe*, IZA Discussion Paper 1265.
- BECKER G. (1964), *Human capital*, The University of Chicago Press, Chicago.
- BIRDI K., ALLAN C., WARR P. (1997), *Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity*, "Journal of Applied Psychology", 82, pp. 545-56.
- BOCKERMAN P., ILMAKUNNAS P. (2009), *Job disamenities, job satisfaction, quit intentions and actual separations: Putting the pieces together*, "Industrial Relations", 48, 1, pp. 73-96.
- BRUNELLO G. (2004), *On the complementarity between education and training in Europe*, in D. Checchi, C. Lucifora (eds.), *Education, training and labour market policies in Europe*, Palgrave, Chicago.
- BUCHTEL F., MERTENS A. (2004), *Overeducation, under-education and the theory of career mobility*, "Applied Economics", 36, pp. 1978-93.
- CABRAL VIEIRA J. A. (2005), *Skill mismatches and job satisfaction*, "Economics Letters", 89, pp. 39-47.
- CLARK A. E. (1997), *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?*, "Labour Economics", 4, pp. 341-72.
- CLARK A. E., OSWALD A. J. (1996), *Satisfaction and comparison income*, "Journal of Public Economics", 61, pp. 359-81.
- CLARK A. E., OSWALD A. J., WARR P. B. (1995), *Is job satisfaction U-shaped in age?*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology", 69, pp. 57-81.
- CLEGG C. (1983), *Psychology of employee lateness, absence and turnover: A methodological critique and empirical study*, "Journal of Applied Psychology", 68, pp. 88-101.
- CUESTA M. B., SALVERDA W. (2009), *Low-wage employment and the role of education and on-the-job training*, "Labour", 23 (Special Issue), pp. 5-35.
- CUTILLO A., DI PIETRO G. (2006), *The effect of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach*, "International Journal of Manpower", 27, 2.
- FARAGHER E. B., CASS M., COOPER C. L. (2005), *The relationship between job satisfaction and health: A meta analysis*, "Occupational and Environmental Medicine", 62, pp. 105-12.
- FISHER J. A. V., SOUSA-POZA A. (2009), *Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health*, "Health Economics", 18, pp. 71-89.
- FREEMAN R. B. (1978), *Job satisfaction as an economic variable*, "American Economic Review", 68, pp. 135-41.

- GHINETTI P. (2007), *The public-private job satisfaction differential in Italy*, "Labour", 21, 2, pp. 361-88.
- HAMERMESH D. (1977), *Economic aspects of job satisfaction*, in O. Ashenfelter, W. Oates (eds.), *Essay in labor market analysis*, John Wiley, New York.
- ID. (2001), *The changing distribution of job satisfaction*, "Journal of Human Resources", 36, pp. 1-30.
- ISTAT (2007), *Forze di lavoro – Media 2006*, Annuario n. 12, Roma.
- JOHNSON G. J., JOHNSON W. R. (2002), *Perceived over qualifications and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis*, 134, 5, pp. 537-55.
- JONES M. K., JONES R. J., LATREILLE P. L., SLOANE P. J. (2009), *Training, job satisfaction, and workplace performance in Britain: Evidence from WERS 2004*, "Labour", 23 (Special Issue), pp. 139-75.
- KLER P. (2005), *Graduate overeducation in Australia: A comparison of the mean and objective methods*, "Education Economics", 13(1), pp. 47-72.
- MESSINIS G., OLEKALNS N. (2007), *Skill mismatch and training in Australia: Some implications for policy*, "The Australian Economic Review", 40(3), pp. 300-6.
- ROSEN S. (1976), *A theory of life earnings*, "Journal of Political Economy", 84, 4, pp. 45-67.
- SAKS A. (1996), *The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes*, "Human relations", 49, pp. 429-51.
- SCHMIDT S. W. (2004), *The relationship between satisfaction with on the job training and overall satisfaction, presented at the Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, Indiana University, Indianapolis.
- SOUSA-POZA A., SOUSA-POZA A. A. (2000a), *Taking another look at the gender/job satisfaction paradox*, "Kyklos", 53, pp. 135-52.
- IDD. (2000b), *Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction*, "Journal of Socio-economics", 29, pp. 517-38.
- STANSFELD S. A., BOSMA H., HEMINGWAY H., MARMOT M. G. (1998), *Psychology work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: the Whitehall II study*, "Psychosomatic Medicine", 60, pp. 247-55.
- STANSFELD S. A., FUHRER R., HEAD J., FERRIE J., SHIPLEY M. (1997), *Work and psychiatric disorder in the Whitehall II study*, "Journal of Psychosomatic Research", 43, pp. 73-81.
- TREVOR C. (2001), *Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover*, "Academy of Management Journal", 40, pp. 1089-121.
- VERHAEST D., OMEY E. (2009), *Objective over-education and worker well being: A shadow price approach*, "Journal of Economic Psychology", 30, pp. 469-81.
- VOON D., MILLER P. W. (2005), *Under-education and overeducation in the Australian labour market*, "Economic Record", 81 (Special Issue), pp. 22-33.
- VROOM V. (1964), *Work and motivation*, John Wiley, New York.
- ZHANG, J., ZHENG W. (2009), *How does satisfaction translate into performance? An examination of commitment and cultural values*, "Human Resource Development Quarterly", 20, 3, pp. 331-51.