

Misurare la *overqualification* percepita nei lavoratori: Proprietà psicometriche della versione italiana

Giulia Paganin, Marcella Floris e Dina Guglielmi¹

Sommario

La percezione di *overqualification* rappresenta una forma di disallineamento tra individuo e posizione lavorativa (*person-job mismatch*), che si manifesta quando la persona ritiene che le proprie competenze, conoscenze ed esperienze superino significativamente i requisiti richiesti dal ruolo occupato. Tale condizione può avere impatti rilevanti sul benessere lavorativo e sull'efficacia organizzativa.

Il presente studio si propone di fornire una misura valida e affidabile della *overqualification* percepita nel contesto italiano, verificandone le proprietà psicometriche. A tal fine, sono stati coinvolti 398 lavoratori italiani (di cui il 55,80% donne), con un'età media di 40 anni, che hanno compilato un questionario *self report*. I risultati dell'analisi fattoriale confermativa (CFA) supportano l'adeguatezza di un modello a fattore unico, che mostra buoni indici di adattamento ai dati. Anche la consistenza interna della scala risulta soddisfacente, confermando l'affidabilità dello strumento. Inoltre, coerentemente con le attese è stata riscontrata un'associazione negativa tra la *overqualification* percepita e il livello di *engagement* lavorativo. In conclusione, lo studio conferma la validità strutturale, la coerenza interna e la validità di criterio della scala di *overqualification* percepita nel contesto culturale italiano, rendendola uno strumento solido e utile sia per finalità di ricerca, sia per approfondimenti di natura organizzativa e gestionale.

Parole chiave

Overqualification, Person-job mismatch, Work engagement, Validità strutturale, Affidabilità, *Perceived Overqualification scale*.

¹ Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna.

Measuring Perceived Overqualification in Workers: Psychometric Properties of the Italian Version

Giulia Paganin, Marcella Floris and Dina Guglielmi ¹

Abstract

The perception of overqualification represents a form of misalignment between the individual and the job position, which occurs when individuals believe that their skills, knowledge, and experience significantly exceed the requirements of the role they occupy. This condition can have notable impacts on employee well-being and organizational effectiveness.

The present study aims to provide a valid and reliable measure of perceived overqualification within the Italian context, assessing its psychometric properties. To this end, a sample of 398 Italian workers (55.80% women), with an average age of 40, completed a self-report questionnaire.

The results of confirmatory factor analysis (CFA) support the adequacy of a single-factor model, which shows good fit indices. The internal consistency of the scale is also satisfactory, confirming the reliability of the instrument. Moreover, in line with existing literature, a negative association was found between perceived overqualification and work engagement, highlighting the potentially detrimental effects of this perception on professional involvement.

In conclusion, the study confirms the structural validity, internal consistency, and criterion validity of the perceived overqualification scale in the Italian cultural context, establishing it as a psychometrically sound and useful tool for both research purposes and organizational and managerial insights.

Keywords

Overqualification, Person-job mismatch, Work engagement, Structural validity, Reliability, Perceived Overqualification scale.

¹ Department of Education Studies, University of Bologna.

Introduzione

L'*overqualification* percepita è stata identificata come una forma di disallineamento tra persona e lavoro (*person-job mismatch*), che si manifesta quando l'individuo è consapevole soggettivamente che le proprie competenze, conoscenze ed esperienze superano i requisiti richiesti dalla posizione occupata (Wassermann & Hoppe, 2019). L'individuo possiede un livello eccessivo di istruzione, esperienza e/o competenze rispetto a quanto effettivamente richiesto dal lavoro (Maynard & Parfyonova, 2013).

In Italia, la sovraqualificazione è un fenomeno ampiamente documentato, con dati che evidenziano una discrepanza significativa tra il livello di istruzione dei lavoratori e le competenze effettivamente richieste dai loro impieghi. Il rapporto Censis-Ugl del 2023 segnala che un lavoratore su quattro in Italia svolge un lavoro che richiede una qualifica inferiore al titolo di studio posseduto. Tra i giovani tra i 25 e i 34 anni, la percentuale sale al 37,50%, e al 44,30% tra gli under 25. Un'indagine dell'Istat del 2023 (Istat, 2024) evidenzia che circa il 34% dei laureati italiani risulta sovraqualificato per l'occupazione che svolge, con una maggiore incidenza tra gli under 50.

Questi dati risultano preoccupanti, in quanto studi diversi studi indicano che la *overqualification* percepita ha conseguenze negative sul benessere dei lavoratori (Harari et al., 2017).

All'interno di questo quadro, l'*engagement* rappresenta una dimensione centrale del benessere occupazionale. Gli individui sovraqualificati tendono ad aspettarsi di ricoprire ruoli che consentano un pieno utilizzo delle proprie competenze, sulla base della convinzione che il loro percorso formativo e professionale li renda idonei a posizioni di maggiore responsabilità. Quanto più marcata è la discrepanza tra aspettative e realtà lavorativa tanto più elevata sarà la frustrazione percepita, con effetti negativi sugli atteggiamenti verso il lavoro, tra cui una riduzione dell'*engagement*. A supporto di questa relazione diversi studi confermano l'esistenza di una correlazione negativa tra le due variabili (Luksyte et al., 2020; Ma et al., 2020; Tomás et al., 2023).

Date queste premesse sulla diffusione della problematica e i suoi legami con il benessere, lo studio si propone di fornire una misura valida e affidabile per valutare la *overqualification* percepita nel contesto italiano, confermandone le proprietà psicometriche.

A tale scopo, sono state sviluppate le seguenti ipotesi:

- *I1:* La versione italiana della scala POQ – *Perceived Overqualification scale* di Khan & Morrow (1991) presenta una struttura fattoriale unidimensionale coerente e una buona consistenza interna.
- *I2:* L'*overqualification* percepita ha un'associazione negativa con i livelli di work engagement.

Partecipanti e procedura

Lo studio ha coinvolto 398 lavoratori italiani (55.80% donne) con un'età media di 40.30 anni ($DS = 12$). È stato utilizzato un campionamento di convenienza: ai partecipanti è stato richiesto di compilare un questionario online in forma anonima, realizzato tramite Qualtrics. L'invito a partecipare è stato inoltrato tramite e-mail e conteneva un link anonimo per accedere direttamente al questionario. La ricerca è stata condotta nel pieno rispetto dei principi etici sanciti dalla Dichiarazione di Helsinki (World Medical Association, 2013).

I partecipanti hanno dichiarato di lavorare in media 32.21 ore settimanali ($DS = 9.24$), mostrano un'anzianità lavorativa di 14.83 anni fa ($DS = 12.43$) e un'anzianità organizzativa di 9.71 anni presso l'attuale organizzazione ($DS = 10.02$), con un'ampia variabilità tra i partecipanti. Nella Tabella 1 sono riportate ulteriori informazioni riguardo il ruolo lavorativo dei partecipanti.

Tabella 1

Ruolo lavorativo dei partecipanti allo studio (N = 398)

	Frequenza	Percentuale
Operaio	20	5.00
Artigiano	1	0.30
Impiegato	75	18.80
Tecnico/Amministrativo	123	30.90
Libero professionista	92	23.10
Manager/Dirigente	24	6.00
Altro	63	15.90

Strumenti

L'*Overqualification* percepita (POQ – *Perceived Overqualification scale*) è stata misurata con la scala originariamente proposta da Khan & Morrow (1991) nella formulazione lievemente adattata da Johnson e Johnson (1996). La misura è composta da 4 item (La mia istruzione formale mi qualifica troppo per il mio attuale lavoro; I miei talenti non sono pienamente utilizzati nel mio lavoro; La mia esperienza lavorativa è superiore a quella necessaria per svolgere il mio attuale lavoro; In base alle mie competenze, sono troppo qualificato per il lavoro che svolgo) valutati su scala Likert a 5 punti (1 = per niente d'accordo, 5 = completamente d'accordo). Per la formulazione degli item in italiano è stata utilizzata una procedura di *traslation e back-traslation*, dall'inglese all'italiano e viceversa, come raccomandato da Brislin, Lonner e Thorndike (1973).

Il *work engagement* è stato rilevato tramite la versione ultrabreve della *Utrecht Work Engagement Scale* (versione italiana Paganin — submitted —, composta da 3 item su scala a 7 punti, con 0 = mai, 6 = sempre).

Analisi dei dati

L'analisi dei dati è stata condotta mediante il software Mplus (versione 8; Muthén & Muthén, 2017). È stata eseguita un'analisi fattoriale confermativa (CFA) al fine di verificare l'adeguatezza di un modello a fattore unico. La bontà dell'adattamento del modello ai dati è stata esaminata tramite il Comparative Fit Index (CFI), Tucker-Lewis Index (TLI), Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) e Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Come criteri di accettabilità, sono stati adottati valori di CFI e TLI ≥ 0.90 , RMSEA ≤ 0.08 e SRMR ≤ 0.08 , in linea con le indicazioni di Hu e Bentler (1999). L'attendibilità della scala è stata stimata attraverso il coefficiente α di Cronbach, calcolato con SPSS (versione 28). Infine, per esaminare la validità discriminante, sono state calcolate le correlazioni di Pearson, ipotizzando che livelli più elevati di *overqualification* percepita fossero associati a minori livelli di coinvolgimento lavorativo e soddisfazione professionale.

Risultati

I risultati dell'analisi fattoriale confermativa (CFA), condotta con il metodo di massima verosimiglianza, suggeriscono un buon fit del modello, in particolare i valori di CFI e TLI superiori a 0.95 e l'RMSEA inferiore a 0.06. Anche il test chi-quadro non risulta significativo ($p = 0.24$), supportando ulteriormente l'adeguatezza del modello (Tabella 2).

Tabella 2

Indici di adattamento del modello

Indice	Valore
χ^2 (df = 2)	2.89
RMSEA	0.03
Probabilità RMSEA	0.50
CFI	0.99
TLI	0.99
SRMR	0.01

Tutti gli item mostrano caricamenti fattoriali significativi sul fattore latente, con valori che vanno da .48 a .78, come riportato nella Tabella 3.

Tabella 3

Item, pesi fattoriali ed errori standard della misura italiana

Item	Caricamento	Errore Standard	z	p
La mia istruzione formale mi qualifica troppo per il mio attuale lavoro.	0.52	0.06	8.92	< .001
I miei talenti non sono pienamente utilizzati nel mio lavoro.	0.48	0.06	8.21	< .001
La mia esperienza lavorativa è superiore a quella necessaria per svolgere il mio attuale lavoro.	0.74	0.05	14.88	< .001
In base alle mie competenze, sono troppo qualificato/a per il lavoro che svolgo.	0.78	0.05	15.18	< .001

La coerenza interna della misura è risultata soddisfacente, con un coefficiente alfa di Cronbach pari a 0.71, in linea con i valori mostrati dalla scala originale ($\alpha = .73$, in Khan e Morrow, 1991 e $\alpha = 0.77$ Johnson e Johnson, 1996). Inoltre, abbiamo verificato la validità discriminante della scala di percezione di *overqualification* esaminando la correlazione tra di essa e il livello di coinvolgimento lavorativo riportato dai partecipanti. Dai risultati (riportati nella Tabella 4) emerge un'associazione negativa tra i due costrutti, suggerendo che i lavoratori che sentono di essere troppo qualificati per la mansione lavorativa che stanno svolgendo percepiscono un livello basso di coinvolgimento lavorativo.

Tabella 4

Medie, deviazioni standard (DS) e correlazione tra le variabili. Affidabilità (α di Cronbach) tra parentesi

Variabile	M	DS	1	2
1. Overqualification	2.78	0.73	(0.71)	
2. Coinvolgimento lavorativo	4.79	1.16	-.25**	(0.77)

Nota: ** = $p < 0.01$.

Discussione

Il presente studio ha testato le proprietà psicométriche della versione italiana della scala di *Overqualification* percepita proposta da Khan & Morrow (1991).

L'analisi fattoriale confermativa ha indicato che il modello monofattoriale può essere considerato una soluzione fattoriale soddisfacente, in linea con i risultati di Khan & Morrow (1991) e di Johnson e Johnson (1996) che hanno utilizzato l'indicatore come monodimensionale. Tutti gli indici hanno raggiunto i valori soglia raccomandati e anche la consistenza interna della scala è soddisfacente. L'ipotesi 1 è quindi confermata.

La seconda ipotesi era verificare la validità di criterio della scala di *overqualification* percepita. In linea con la letteratura precedente (ad esempio Luksyte et al., 2020), i risultati hanno mostrato una correlazione negativa tra la percezione di *overqualification* e work engagement. Le correlazioni trovate sono in linea con le aspettative e con studi precedenti. Pertanto, si può concludere che la validità discriminante della scala è confermata.

I risultati sottolineano quindi l'importanza di considerare la percezione di *overqualification* come costrutto globale in relazione con il benessere lavorativo, esplorato nel nostro caso come work engagement. La *Perceived Overqualification scale* può quindi essere considerata uno strumento valido e attendibile anche nella formulazione italiana.

Il presente studio presenta alcune limitazioni che devono essere ricordate. La prima riguarda la natura (campione di convenienza) e la numerosità del database; la seconda è invece riferita all'uso di soli dati self report, che solleva il problema del *common method bias*. È quindi fortemente raccomandato condurre ulteriori ricerche psicometriche sullo strumento in settori lavorativi differenti e con un campione più ampio. La ricerca futura potrebbe inoltre prendere in considerazione la percezione di *overqualification* e i suoi effetti sul benessere in funzione dei diversi livelli di istruzione per comprendere meglio i possibili effetti e le implicazioni pratiche.

In conclusione, questo studio conferma la validità strutturale, la coerenza interna e la validità di criterio della scala sulla *overqualification* percepita nel contesto culturale italiano, rendendola uno strumento utile per misurare il costrutto e le sue implicazioni pratiche per manager e lavoratori (Tomás et al., 2023). I manager dovrebbero essere consapevoli che la *overqualification* percepita è negativamente associata all'impegno nel lavoro e, di conseguenza, promuovere relazioni di supporto e attenzione ai bisogni dei dipendenti al fine di mitigare gli effetti.

Allo stesso modo, anche i lavoratori che si trovano in una condizione di *overqualification* possono contribuire attivamente a creare ambienti di lavoro più collaborativi, adottando comportamenti di aiuto, altruismo e partecipazione per ridurre l'impatto negativo della propria condizione.

Bibliografia

- Brislin, R. W., Lonner, W., & Thorndike, R. M. (1973). *Cross-cultural research methods*. John Wiley & Sons.
- CENSIS. (2023). *Rapporto Censis-Ugl «Il lavoro è troppo o troppo poco?»: Restituire valore e dignità al lavoro per recuperare contraddizioni e paradossi*. Over Editrice.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- ISTAT. (2024). *Livelli di istruzione e ritorni occupazionali – Anno 2023*. Istituto Nazionale di Statistica. <https://www.istat.it/it/archivio/291614>.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(91\)90002-F](https://doi.org/10.1016/0148-2963(91)90002-F)
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2022). Perceived overqualification and collectivism orientation: Implications for work and nonwork outcomes. *Journal of Management*, 48(2), 319-349. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>
- Ma, C., Lin, X., & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118, 199-209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>
- Muthén, L.K., & Muthén, B.O. (2017). *Mplus User's Guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- Tomás, I., González-Romá, V., Valls, V., & Hernández, A. (2023). Perceived overqualification and work engagement: The moderating role of organizational size. *Current Psychology*, 42, 23069-23079. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03420-4>
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants: The moderating role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 18, 34-45. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>