

Alessia D'Amato
Vincenzo Majer



Majer_D'Amato Organizational Questionnaire 10

Manuale

Seconda edizione

Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione dell'opera o di parti di essa con qualsiasi mezzo, compresa stampa, copia fotostatica e memorizzazione elettronica, se non espressamente autorizzata dall'Editore.

Seconda edizione: 2020

© 2005, 2020, Giunti Psychometrics S.r.l. – Firenze

Indice

Premessa	5
Il costrutto di clima organizzativo	9
Il Majer_D'Amato Organizational Questionnaire 10 (M_DOQ10)	15
I fattori	16
Somministrazione	23
Scoring	26
Interpretazione dei punteggi	28
Proprietà psicometriche	31
Validazione	31
Campione normativo	31
Validità di costrutto	33
Attendibilità	37
Validità di contenuto	53
La conferma del modello	57
Intercorrelazioni tra le scale	58
Analisi fattoriale di Il livello sui 10 first order core factor	60
Un modello di equazioni strutturali per la verifica della dimensionalità	61
Le variabili dell'organizzazione: correlati, antecedenti e conseguenti	63
Confronto con la Servant Leadership	65
Confronto con il Organizational Trust Inventory (OTI)	66
Confronto con il Organizational Citizenship Behaviour (OCB)	68
Confronto con il Climate for service	72
Confronto con la Job Stress Survey (JSS)	74
Confronto con il Maslach Burnout Inventory (MBI)	74
Appendice	77
Bibliografia	81

Premessa

Si diffonde sempre più, presso imprenditori e manager ma non solo, la convinzione che un buon clima organizzativo rappresenti una *conditio sine qua non* per consentire alle organizzazioni di conseguire gli obiettivi, sempre più ambiziosi, che si pongono.

Il clima è una variabile critica non solo per la qualità della vita di lavoro del singolo individuo, con la sua dimostrata influenza sulla motivazione, sull'impegno e l'investimento personale e sull'efficienza lavorativa, ma anche per le relazioni interpersonali e la fiducia verso l'organizzazione.

Disporre di procedure e di strumenti di misura atti a consentire una diagnosi certa del clima, dei vissuti o *cognitive appraisal*, in azienda, rappresenta per i responsabili delle risorse umane un supporto di fondamentale importanza nelle decisioni di competenza. Basarsi non su sensazioni "epidermiche" ma su dati scientifici consente di controllare e ridurre il rischio insito in ogni scelta. È proprio in ottemperanza a questa diffusa esigenza e alla parallela ricerca scientifica sul costrutto che gli autori hanno messo a punto un questionario di facile e veloce applicazione (tempo di somministrazione: 15-20 minuti), ma di comprovata qualità dal punto di vista psicometrico.

Il presente manuale si propone pertanto di fornire indicazioni circostanziate in merito al contenuto, alle caratteristiche metriche e alle modalità di utilizzo di uno strumento per la misura del clima organizzativo denominato, dal nome degli autori e dal suo contenuto, *Majer_D'Amato Organizational Questionnaire 10 (M_DOQ10)*.

Il M_DOQ10 si compone di 70 item che confluiscono in 10 *core factor* di primo ordine, 10 variabili che sia dalla disamina della letteratura nazionale ed internazionale sia dalle ricerche originali condotte dagli stessi autori si sono dimostrate fondamentali per la definizione del costrutto di clima organizzativo: *Comunicazione, Autonomia, Team, Coerenza/Fairness, Job description, Job involvement, Reward, Leadership, Innovatività, Dinamismo/Sviluppo*.

Il M_DOQ10 rappresenta l'evoluzione del M_DOQ (Majer e D'Amato, 2001) e costituisce il traguardo di una ricerca ventennale nel campo di studio del clima organizzativo e dei fenomeni ad esso correlati. La ricerca *cross-sectional* si è interessata all'indagine del costrutto e alle sue

manifestazioni nei diversi contesti organizzativi: settore pubblico e privato, aziende di produzione e di servizi, grandi e medie organizzazioni.

Le qualità metriche, analiticamente presentate in questo manuale, sono state complessivamente misurate su un campione di 14 aziende per un totale di 3400 soggetti che costituiscono la base sia per le indagini statistiche sia per le tabelle di standardizzazione dei punteggi.

Gli autori sono peraltro pienamente consapevoli che il solo approccio quantitativo alla diagnosi del clima organizzativo, così come consentito dal M_DOQ10, fornisce informazioni puntuali e spendibili per le decisioni degli esperti, ma permette comunque la percezione di “una sola faccia della medaglia” (D’Amato e Majer, 2005). Il suggerimento pertanto è di integrare, laddove possibile, le informazioni quantitative con altre di tipo qualitativo rilevate tramite l’utilizzo di strumenti opportuni ovvero colloqui individuali o *focus-group* con *opinion leader*.

In altre parole, pur sostenendo la ricchezza e le potenzialità dell’approccio quantitativo, il consiglio è di non mitizzare il dato quantitativo a svantaggio del dato qualitativo, ma di effettuare un percorso di *triangulation* tra le diverse fonti di dati (Silverman, 2000).

L’applicazione del M_DOQ10 darà comunque origine ad un dato scientificamente fondato e dimostrabile che potrà costituire, oltre che un punto di arrivo per un *checkup* organizzativo, anche un punto di partenza per approfondimenti ulteriori. Gli autori sottolineano inoltre, concordando con ciò con colleghi che operano nello stesso campo di indagine (Quaglino, 2002), come sia imprescindibile l’utilizzo del M_DOQ10 all’interno di una procedura che sia, oltre che trasparente, anche condivisa nel contesto organizzativo. Solo con la piena condivisione, costruita mediante il rispetto della cultura peculiare all’organizzazione, si renderà possibile apprezzare e valorizzare al meglio le informazioni raccolte.

Il manuale si articola in quattro capitoli. Il primo capitolo presenta brevemente le principali teorie organizzative di riferimento che hanno fatto da sfondo al costrutto di clima organizzativo e al suo sviluppo, mentre il secondo illustra il contenuto del M_DOQ10 insieme ad alcune prioritarie informazioni per la sua applicazione. Nel terzo capitolo si riportano nel dettaglio, per coloro che fossero interessati ai dati tecnici sullo strumento, le statistiche per la caratterizzazione psicometrica del questionario. Al terzo capitolo ne segue un quarto ugualmente di natura tecnico-specialistica che amplia la visuale sino ad includere il confronto tra il clima organizzativo, come esplicitato nel M_DOQ10, e altri costrutti ugualmente rilevanti per la comprensione delle realtà organizzative. Il manuale si conclude con un’Appendice, contenente le tabelle relative alla distribuzione dei fattori in relazione alla popolazione generale e al settore pubblico e privato, e una essenziale ma mirata bibliografia di riferimento. Per una bibliografia comprensiva del costrutto di clima organizzativo, si rimanda il lettore che ne fosse interessato ad altre opere (cfr., tra gli altri, Quaglino e

Mander, 1987; Koys e DeCotiis, 1991; Denison, 1996; D'Amato e Majer, 2001; D'Amato e Majer, 2005).

A conclusione di questa premessa ci corre l'obbligo di ringraziare le aziende che hanno materialmente cooperato alla ricerca che si conclude con la pubblicazione del presente manuale. Le Direzioni hanno mostrato sensibilità alla problematica del clima organizzativo e sono state ripagate della fiducia con strumenti operativi e suggerimenti concreti per lo sviluppo organizzativo. Il nostro ringraziamento si rivolge però soprattutto a tutti i dipendenti che, con il loro contributo e la loro partecipazione attiva, hanno fornito concretezza alla modellistica teorica. Come è stato detto "Non c'è nulla di più pratico di una buona teoria", ma la teoria ha bisogno di essere dimostrata nella pratica, ed i dati concreti forniti da coloro che hanno partecipato all'indagine in qualità di soggetti hanno costituito la base empirica alle nostre riflessioni teoriche.

Si ringraziano inoltre i colleghi che, attraverso l'utilizzo del M_DOQ nella sua versione originale e le loro critiche costruttive, hanno cooperato alla continuazione e al perfezionamento della ricerca sul clima organizzativo, in generale, e della ricerca sugli strumenti di analisi, nello specifico. Diversi sono i nomi che dovremmo citare ma, in particolare, non possiamo non menzionare e ringraziare Marco Depolo, Gian Piero Quaglino, Rino Rumiati e Antonio Marcato.

Gli autori infine dichiarano la loro piena disponibilità nei confronti di tutti coloro che ne fossero interessati a fornire indicazioni in merito allo strumento e al suo utilizzo e qualche utile suggerimento con riferimento alle procedure di analisi dei dati.

Settembre 2004

Alessia D'Amato
Vincenzo Majer