

Schede per il materiale della Biblioteca Test

Scheda a cura di  
(Supervisione: Alessia D'Amato)

Titolo del test: M\_DOQ: Majer\_D'Amato Organizational Questionnaire

Autori del test: Vincenzo Majer, Alessia D'Amato

Edizione: Unipress, 2001

- Ambito di utilizzo
  - Diagnosi organizzativa
- Modello teorico di riferimento

Il clima organizzativo viene considerato come un costrutto multidimensionale, un fenomeno complesso al quale partecipa una pluralità di forze (di cause) da un lato e dall'altro che si traduce in una pluralità di esiti (di effetti); la sua comprensione risulta più efficace ed esaustiva se si può realizzare riconducendo l'analisi delle singole componenti costitutive che permettono una visione globale dell'organizzazione nel suo complesso. Viene proposta una soluzione intermedia tra gli strumenti tailor-made (tutte quelle procedure diagnostiche sviluppate per una particolare organizzazione e che solo in essa vengono approfonditi e utilizzati) e gli strumenti ready-made (strumenti validati che vengono utilizzati in modo univoco in ambiti organizzativi diversi), una soluzione dunque in grado di accogliere al suo interno strumenti strutturati e ampiamente validati nelle loro caratteristiche strutturali e psicometriche, affiancati da una parte costruita ad hoc per l'organizzazione interessata.

- Costrutto misurato

Sono stati considerati 13 fattori:

- 1)Team: coesione di gruppo;
- 2)Leadership: relazioni e comunicazioni con i superiori;
- 3)Job involvement: coinvolgimento nel lavoro e nell'organizzazione;
- 4)Autonomia: autonomia e responsabilità nell'organizzazione del lavoro;
- 5)Libertà: libertà di manifestare i propri sentimenti e le proprie idee;
- 6)Coerenza: coerenza tra orientamenti strategici e loro declinazione operativa;
- 7)Dinamismo: vitalità organizzativa e propensione all'innovazione;
- 8)Job description: chiarezza dei ruoli e dei compiti;
- 9)Equità: sensibilità sociale e sentimento di imparzialità;
- 10)Sviluppo: apertura al progresso sociale e personale;
- 11)Comunicazione: disponibilità e chiarezza nella diffusione delle informazioni;
- 12)Environment: ambiente fisico e psicologico;

13) Incentivazione: riconoscimento dei meriti e stimolo allo sviluppo professionale.

- Kit del test
  - Manuale
- Somministrazione
  - Qualifica del somministratore del test
    - Psicologo iscritto all'albo
  - Qualifica del valutatore del test
    - Psicologo iscritto all'albo
  - Destinatari - Fasce d'età:
    - Adulti
  - Livello culturale:
    - cultura media
  - Tempi di somministrazione:
    - 20-40 minuti
  - Tempi di correzione:
    - 10 minuti
  - Modalità di somministrazione:
    - individuale
  - Modalità di presentazione degli stimoli:
    - carta-matita
  - Materiale di stimolo e risposta:
    - Foglio di risposta
  - Modalità di correzione:
    - con programma di scoring automatizzato
  - Modalità di risposta:
    - 4 (1=completo disaccordo; 4=completo accordo)
  - Forme:
    - Unica

- Eventuali connessioni

-ECPA -Check-up organizzativo -Questionario IROM -Questionario di Litwin e Stringer

- Caratteristiche psicometriche

- Attendibilità:

Sono state utilizzate due metodologie: -il coefficiente di correlazione prodotto-momento di Pearson (metodo test-retest con 4 settimane di intervallo tra le due somministrazioni); -l'alpha di Cronbach. Gli indici di attendibilità oscillano tra .887 e .650 per quanto riguarda la correlazione tra le due somministrazioni successive e tra .9047 e .7633 per quanto riguarda la coerenza interna delle singole scale.

- Validità di costrutto:

E' stata effettuata un'analisi fattoriale obliqua forzata; in seguito è stato introdotto l'uso dei punteggi aggregati che ha permesso di rilevare due macro-dimensioni in cui convergono i 13 fattori: il clima organizzativo e il clima psicologico.

- Validità di contenuto:

Sono stati chiamati 12 psicologi del lavoro e delle organizzazioni che, dopo un training specifico sull'analisi del clima, si sono serviti delle definizioni delle 13 variabili per posizionare gli item all'interno delle stesse. La classificazione è stata del tipo "tutto o niente", i giudici risultavano ciechi e hanno lavorato in 5 gruppi indipendenti. Per 97 item su 120 (76.98%), i gruppi di giudici hanno confermato il modello originale.

- Campioni normativi:

E' stata effettuata una somministrazione a 1837 soggetti appartenenti a molteplici settori di diverse organizzazioni ( metalmeccaniche, enti pubblici, aziende del settore energia, aziende di telecomunicazione, scuole, Università). Le organizzazioni incluse nel campione sono di dimensioni diverse (da mega a medio/piccole) e sono dislocate su tutto il territorio nazionale (specialmente nel Nord e Centro Italia).

- Dati normativi:

Il manuale è completo di tabelle normative riguardanti la popolazione generale, il settore pubblico e privato, i livelli alti e bassi.

- Bibliografia

- De Polo (1978), Diagnosi e climi organizzativi, elementi di psicologia dell'organizzazione, Clueb, Bologna
- De Vito Piscicelli (1984), La diagnosi organizzativa, Angeli, Milano
- Marocci (1975), Il problema della diagnosi organizzativa: un confronto tra due diverse organizzazioni, Psicologia e lavoro, 35, CELUC, Milano
- Quaglino, Mander (1987) I climi organizzativi, Il Mulino, Bo
- Schneider, Bartlett (1970), Individual differences and organizational climate II: measurement of organizational climate by multi-trait, multi-rater matrix, Personnel psychology, 23, 493-512
- Spaltro (1977) Il check-up organizzativo, Isedi, Milano