



**Il Clima Organizzativo 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.**

Il Clima Organizzativo si concretizza nella descrizione delle pratiche e delle procedure organizzative. Gli individui formano, controllano, trasformano le loro percezioni degli eventi alla luce delle interazioni che hanno con altri nell'ambiente organizzativo.

Nella teoria sistemica, si evidenziano alcune componenti essenziali:

- ✚ Gli individui
- ✚ L'organizzazione formale
- ✚ Il team
- ✚ Lo status
- ✚ I ruoli
- ✚ L'ambiente fisico



Diventa allora chiaro come sia impossibile comprendere i singoli o le attività dei gruppi indipendentemente dal sistema sociale di cui fanno parte. Un'organizzazione complessa è un sistema sociale; i diversi segmenti non si comportano come elementi isolati. Ogni parte influenza le altre e ogni azione ha ripercussioni su tutta l'organizzazione perché tutti gli elementi sono collegati.

## IL MAJER-D'AMATO ORGANIZATIONAL QUESTIONNAIRE 10

Un questionario strutturato permette una definizione dell'organizzazione con concreti elementi a connotazione quantitativa che, oltre a fornire dati di comprovata validità e attendibilità, può costituire la base di partenza per la **lettura dell'organizzazione** ed un'espansione, ma anche un contenitore per le informazioni raccolte con un approccio qualitativo allo studio delle realtà aziendali.

Da questo deriva la necessità di poter usufruire di uno strumento standardizzato per una raccolta strutturata dei dati, facoltà prevista dal **M\_DOQ10**, il questionario multifattoriale per l'analisi del clima organizzativo articolato in 10 fattori (*Comunicazione, Autonomia, Team, Coerenza/Fairness, Job description, Job involvement, Reward, Leadership, Innovatività, Dinamismo/Sviluppo*).

Il **M\_DOC10**, evoluzione del **M\_DOQ** (2001), può essere usato sia come unico strumento per la diagnosi del clima organizzativo sia congiuntamente ad altri strumenti (scale) o all'interno di una procedura di diagnosi più complessa e articolata. In questa seconda ipotesi, la lettura dei risultati potrà essere effettuata prima sui singoli fattori e poi abbinando al dato quantitativo le informazioni raccolte tramite **focus-group** o altre sorgenti di dati qualitativi.

Il **M\_DOQ10**, composto da 70 item e compilabile in 15-20 minuti in forma anonima e individualmente, permette di ottenere una misura standardizzata del clima organizzativo che permette di:

- ✚ Approfondire le problematiche peculiari dell'organizzazione oggetto di analisi
- ✚ Effettuare un confronto, con realtà omologhe, sui fattori fondamentali che caratterizzano la vita lavorativa
- ✚ Confrontare l'azienda con i dati rilevanti in un campione esaustivo e di una certa rilevanza empirica con riferimento alla popolazione lavorativa italiana.

