

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

### ► Strumenti psicometrici

- Test, scale e questionari
- Strumenti **standardizzati**, frutto di un accurato lavoro di sviluppo e validazione
- Domande chiuse, (*item*) spesso con risposta su scala tipo Likert (ad es. da 1 a 7, dove 1 = «Per niente d'accordo» e 7 = «Totalmente d'accordo»)
- Di solito non si analizzano i singoli item, ma questi vengono aggregati per costruire delle scale/dimensioni
- Possibilità di condurre analisi statistiche (da semplici analisi descrittive ad analisi più approfondite)

1

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

### ► Strumenti psicometrici

- **Pro**
  - Possibilità di confrontare i risultati ottenuti con valori soglia o dati normativi
  - Possibilità di somministrare più strumenti e analizzare le relazioni tra questi (ad es. supporto dei superiori e soddisfazione lavorativa)
  - Di solito minori effetti legati alla desiderabilità sociale (maggiore garanzia di anonimato)
- **Contro**
  - Sviluppo lungo e complesso

2

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

### Un esempio di strumento psicometrico

Wolcott Kuper

**The Perceived Occupational Stress Scale**

A Brief Tool for Measuring Workers' Perceptions of Stress at Work

Francesco Marcati<sup>1</sup>, Lisa Di Blasi<sup>2</sup>, Ornella Lusi<sup>3</sup>, Simone Festi<sup>4</sup>, and Donatella Ferrarini<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Department of Health, Behavior and Society, USA  
<sup>2</sup>Center for Research on Assessment, the Faculty of Psychology, Italy  
<sup>3</sup>Department of Statistics, Psychology and Communication, San Diego State University, USA, Italy

**Table 9.** Descriptive statistics and scores distribution of the POS scale in the normative sample (N = 1,800)

	POS
Mean	2.64
Median	2.50
Range	1-5
Standard deviation	0.93
% Floor (POS score = 1)	4.3
% Ceiling (POS score = 5)	1.4
Skewness	.28
Kurtosis	-.45
Percentiles	
20	1.75
50	2.50
80	3.50
90	4.00
95	4.25

**Table 2.** Overview of the studies included in the present research

	Study 1	Study 2	Study 3	Study 4	Study 5	Study 6
Aim	Scale structure, internal consistency	Test-retest reliability	Concurrent validity	Concurrent validity	Construct validity	Normative data
Sample(s)	Samples 1, 2	Sample 3	Sample 4	Sample 5	Sample 6	All samples
Measure(s)	POS	POS	POS, ERI-Q	POS, MBI	POS, HSE-MS IT, Health Complaints	POS

Note. POS = Perceived Occupational Stress; ERI-Q = Effort-Reward Questionnaire; MBI = Maslach Burnout Inventory; HSE-MS IT = Health and Safety Management Standards Indicator Tool

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

I metodi quantitativi sono solitamente preferibili in quanto riducono le distorsioni insite nei metodi qualitativi. Quando si fanno indagini sul campo, non è sempre però possibile applicare lo strumento metodologicamente migliore (attenzione però alla validità e generalizzabilità dei risultati!).

4

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

Possibilità di integrare entrambe le metodologie

Ad esempio:

- ▶ Metodi qualitativi per formulare un'ipotesi da testare successivamente tramite metodi quantitativi
- ▶ Metodi qualitativi per raffinare i risultati emersi tramite indagini quantitative

5

## I metodi di indagine in Psicologia del Lavoro

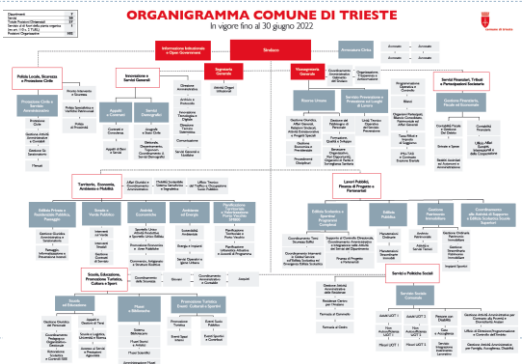
Un ulteriore tipo di informazione: rilevazione di **dati/elementi organizzativi oggettivi**

Alcuni esempi:

- ▶ Presenza di un **organigramma** aggiornato
- ▶ Dati sul turnover
- ▶ Numero di infortuni
- ▶ Tassi di assenze per malattia
- ▶ Tassi di ferie non godute
- ▶ Presenza di contenziosi con dipendenti e/o sindacati
- ▶ Interventi e/o corsi di formazione a cui hanno già partecipato

6

## Esempio di organigramma



## La cultura organizzativa

**Da dove deriva la cultura organizzativa?**

- ▶ Dipende dalla **presenza umana** nell'organizzazione
- ▶ Si costruisce spontaneamente nella **storia** dell'organizzazione
- ▶ Da idee, valori e comportamenti delle persone che hanno fatto parte dell'organizzazione
  - ▶ Si crea dai fondatori + membri particolarmente rilevanti
  - ▶ Si continua a evolvere per mezzo delle persone che ci lavorano attualmente

8

## La cultura organizzativa

### A cosa serve la cultura organizzativa?

Due punti di vista:

- ▶ Per i membri dell'organizzazione, è una sorta di «ossatura» che permette di rappresentarsi tutti gli aspetti della vita organizzativa (interazioni, problemi, contesti ecc.)
- ▶ Per chi studia le organizzazioni, ci permette di capire come queste funzionano
  - ▶ Come si sviluppano ed evolvono
  - ▶ Come operano («Perché si comportano in un dato modo?»)
  - ▶ Come affrontano le difficoltà
  - ▶ Quali comportamenti sono accettabili e perché

9

## Cultura organizzativa

### Perché è importante

La cultura è importante perché è un insieme di forze potenti, nascoste e spesso inconse, che determinano il nostro comportamento individuale e collettivo, i modi della percezione, lo schema del pensiero e i valori. La cultura organizzativa in particolare è importante perché gli elementi culturali determinano strategie, obiettivi e modi di agire. I valori e lo schema di pensiero di leader e dirigenti sono in parte determinati dal loro bagaglio culturale e dalle loro esperienze comuni. Se si vuole rendere una organizzazione più efficiente ed efficace, allora si deve comprendere il ruolo giocato dalla cultura nella vita organizzativa. Ma, in ogni caso, cos'è la cultura?

Schein, 1999

10

## Cultura organizzativa

### Dove risiede la cultura?

La cultura è la proprietà di un gruppo. Ogni volta che un gruppo ha abbastanza esperienza in comune comincia a formarsi una cultura. Culture si trovano al livello di piccole équipe, di famiglie e di gruppi di lavoro. Culture sorgono anche a livello di dipartimenti, di gruppi funzionali e di altre unità organizzative che hanno un comune nucleo di occupazione ed esperienza. Si trovano culture a ogni livello gerarchico. La cultura esiste a livello dell'intera organizzazione, se c'è una storia sufficientemente condivisa. Si trova anche al livello di una intera industria a causa del bagaglio professionale condiviso dai lavoratori di tutta l'industria. Infine, la cultura esiste a livello regionale e nazionale, a causa della lingua comune, del background etnico, della religione e delle esperienze condivise.

Schein, 1999

Attenzione: non tutte le organizzazioni dispongono di una cultura forte e condivisa!

11

## La cultura organizzativa

Una definizione (Schein, 1985, trad. 1990):

- ▶ Un insieme di **assunti di base** – inventati, scoperti o sviluppati da un gruppo determinato quando impara ad affrontare i **propri problemi di adattamento con il mondo esterno** e di **integrazione al suo interno** – che si è rivelato così funzionale da essere considerato valido e, quindi, da essere indicato a quanti entrano nell'organizzazione come il modo corretto di percepire, pensare e sentire in relazione a quei problemi.

Caratteristiche della cultura organizzativa:

- ▶ **Profonda**
- ▶ **Ampia**
- ▶ **Stabile**

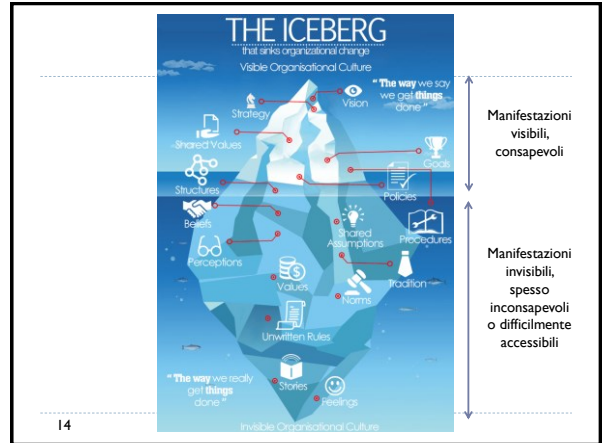
12

## La cultura organizzativa

Caratteristiche della cultura organizzativa:

- ▶ **Profonda**
  - ▶ Non immediatamente osservabile (non soltanto un insieme di valori espliciti)
- ▶ **Ampia**
  - ▶ Riguarda una vasta gamma di comportamenti, sia legati ai rapporti con il mondo interno che nelle relazioni interne
- ▶ **Stabile**
  - ▶ Cambia lentamente nel tempo
  - ▶ Difficile da cambiare
    - ▶ Costrutto da tenere in considerazione quando si pianificano interventi nelle organizzazioni

13



14