

([segue](#)) **2** -Tra le sei macro aree di competenze nelle quali è suddiviso il questionario, la sesta si riferisce in particolare a Competenze di Leadership per chi coordina risorse umane, oggetto di validazione del presente lavoro.

Nel dettaglio tale scala è composta da 27 *item*, per rilevare l'insieme delle competenze distintive:

- **Delega** (5 *item*), ad esempio: "affida le responsabilità ai suoi collaboratori in base alle loro capacità"; "dà sempre ai suoi collaboratori l'autorità necessaria per svolgere il loro lavoro";
- **Sviluppo dei collaboratori** (10 *item*), ad esempio: "incoraggia i suoi collaboratori ad impiegare al meglio le loro capacità"; "assegna obiettivi sfidanti ai suoi collaboratori"; "individua le inclinazioni personali dei singoli collaboratori";
- **Project management** (4 *item*), ad esempio: "definisce le attività dei suoi collaboratori in funzione delle esigenze organizzative";
- **Coinvolgimento** (4 *item*), ad esempio: "assume spontaneamente la leadership del gruppo"; "trasmette entusiasmo ai suoi collaboratori";
- **Team Development** (4 *item*), ad esempio: "crea occasioni di scambio e confronto tra i collaboratori"; "stimola la collaborazione piuttosto che la competizione tra i collaboratori"; "promuove tra i collaboratori il dialogo e la partecipazione.

Omettendo in questa sede le analisi statistiche, possiamo direttamente ad illustrare le conclusioni dello studio, che ha inteso fornire un contributo alla validazione di una scala per la misura delle competenze di leadership in ambito organizzativo.

Lo studio delle caratteristiche psicometriche non ha corroborato le ipotesi iniziali. La struttura attesa prevedeva, infatti, cinque fattori: "Delega", "Sviluppo dei collaboratori", "Project management", "Coinvolgimento" e "Team development", mentre l'analisi fattoriale ha evidenziato una soluzione a quattro fattori. Questi fattori sono stati rietichettati nel seguente modo: "Teamwork collaborativo/partecipativo", "Sviluppo dei collaboratori", "Gestione del lavoro" e "Sviluppo della prestazione".

Al primo fattore emerso si è assegnato il nome di "**Teamwork collaborativo/partecipativo**", etichetta che rappresenta, con un certo grado d'astrattezza, l'enfasi posta sulle competenze del lavoro di gruppo necessarie a chi coordina un equipaggio di volo. Questo fattore è il più corposo e spiega il 52,3% della varianza totale. Complessivamente gli *item* raccolgono elementi

interessanti: la collaborazione, la promozione del dialogo e della partecipazione, le capacità di supporto, persuasione, delega e l'entusiasmo lasciano immaginare plausibilmente che le competenze di leadership si misurino in base a questi elementi.

Il secondo fattore, "**Sviluppo dei collaboratori**", sembrerebbe dare salienza alle capacità del coordinatore di risorse umane nel riconoscere e sviluppare le peculiarità dei collaboratori in relazione agli obiettivi fissati.

Il terzo fattore, "**Gestione del lavoro**", si focalizza sulle capacità della leadership di organizzare il lavoro usando competenze di delega e di condivisione di obiettivi con i collaboratori.

L'ultimo fattore emerso "**Sviluppo della prestazione**" sembra porre l'accento in questa organizzazione su competenze di *training on the job* relative allo sviluppo della performance lavorativa.

Nel complesso gli aspetti peculiari, rilevati da questo studio sulle competenze in ambito aeronautico, sembrano dare forma ad un modello di **leadership partecipativa e comunicativa** che pone l'accento sulla forte interdipendenza fra i membri di un equipaggio di volo.

In conclusione, la scala per valutare le competenze di leadership richiede ulteriori studi per approfondire la struttura fattoriale, rispetto a ruoli di leadership, in altri contesti rispetto a quello aeronautico.

Tratto dalla tesi di Laurea:

"Studio di validazione di un modello di competenze in ambito aeronautico civile"

(13 dicembre 2015)