

Antonino Miragliotta
Simone Catalano
Irene Cerniglia

Teoria e metodo nei test psicologici



Copyright © MMIX
ARACNE editrice S.r.l.

www.aracneeditrice.it
info@aracneeditrice.it

via Raffaele Garofalo, 133 a/b
00173 Roma
(06) 93781065

ISBN 978-88-548-2503-1

*I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica,
di riproduzione e di adattamento anche parziale,
con qualsiasi mezzo, sono riservati per tutti i Paesi.*

*Non sono assolutamente consentite le fotocopie
senza il permesso scritto dell'Editore.*

I edizione: maggio 2009

Indice

<i>Prefazione</i>	15
Introduzione	17

SEZIONE PRIMA TEORIA E METODO PSICOMETRICO

Capitolo I Origini ed uso dei test psicologici

1.1. Premessa	23
1.2. Tecniche Psicometriche di Verifica	23
1.3. Principali cause di errore del giudizio intuitivo	24
1.4. I test	25
1.5. Breve storia dei test	27
1.6. L'etica professionale nell'applicazione dei test	29
1.7. La classificazione dei test psicologici	32
1.7.1. <i>Test di Rendimento</i>	33
1.7.2. <i>Test di Personalità</i>	34
1.8. Confronto tra questionario ed intervista	37
1.9. Come impostare la costruzione di un questionario	40

Capitolo II La misura in psicologia

2.1. Introduzione	43
2.2. Il processo di ricerca	43

2.3. I livelli di costrizione	46
2.3.1. <i>Metodi sperimentali di ricerca</i>	46
2.3.1.1. <i>Ricerca sperimentale</i>	46
2.3.1.2. <i>Quasi-esperimenti</i>	47
2.3.2. <i>Metodi descrittivi di ricerca</i>	47
2.3.2.1. <i>Inchiesta</i>	47
2.3.2.2. <i>Studi longitudinali e trasversali</i>	48
2.3.2.3. <i>Ricerca correlazionale</i>	48
2.3.2.4. <i>Studio dei singoli casi</i>	49
2.3.2.5. <i>Osservazione naturalistica</i>	50
2.3.2.6. <i>Ricerca d'archivio</i>	51
2.4. Le variabili nella ricerca	51
2.5. La validità di una ricerca	53
2.6. Effetti di disturbo	55
2.7. Il controllo degli effetti di disturbo	56

Capitolo III

Le caratteristiche metrologiche del test

3.1. Premessa	59
3.2. La standardizzazione	59
3.3. L'attendibilità	63
3.4. La validità	67

Capitolo IV

L'analisi degli item e l'analisi fattoriale

4.1. Introduzione	71
4.2. L'analisi degli item	71
4.2.1. <i>Performance massima</i>	72
4.2.2. <i>Performance tipica</i>	74
4.3. L'Analisi Fattoriale	75
4.3.1 <i>Scopo e presupposti dell'Analisi Fattoriale</i>	75
4.3.2. <i>I passi caratteristici della tecnica</i>	78
4.4. Tipologie e assunzioni nelle tecniche fattoriali	81

SEZIONE SECONDA TEST PSICOLOGICI: DESCRIZIONI E VALUTAZIONI

Capitolo Quinto

I questionari di personalità

5.1. Introduzione	85
5.2. Big Five Questionnaire (BFQ)	87
5.2.1. <i>Descrizione</i>	87
5.2.2. <i>Somministrazione</i>	89
5.2.3. <i>Risultati</i>	89
5.2.4. <i>Interpretazione dei risultati</i>	91
5.3. Big Five Questionnaire-2 (BFQ-2)	94
5.4. Big Five Observer (BFO)	96
5.5. Big Five Questionnaire for Children (BFQ-C)	97
5.5.1. <i>Introduzione</i>	97
5.5.2. <i>Descrizione</i>	98
5.5.3. <i>Somministrazione</i>	99
5.5.4. <i>Risultati</i>	100
5.6. Questionario di Autovalutazione (Q.A.)	102
5.6.1. <i>Descrizione</i>	102
5.6.2. <i>Somministrazione</i>	104
5.6.3. <i>Risultati</i>	105
5.6.4. <i>Interpretazione dei risultati</i>	106

Capitolo Sesto

La tecnica proiettiva di Louisa Düss

6.1. Introduzione	109
6.1.1. <i>Le dieci Favole della Düss</i>	112
6.2. Caratteristiche metrologiche	112
6.3. Categorie	114
6.3.1. <i>Categorie contenutistiche</i>	114
6.3.2. <i>Categorie formali</i>	117
6.4. Interpretazione delle risposte	117

Capitolo Settimo

Le attitudini generali e specifiche

7.1. Premessa	121
7.2. Differential Aptitude Test-5 (DAT-5)	122
7.2.1. <i>Introduzione</i>	122
7.2.2. <i>Istruzioni generali per la somministrazione</i>	123
7.2.3. <i>Interpretazione dei punteggi</i>	124
7.2.4. <i>Descrizione dei Test</i>	125
7.2.4.1. <i>Uso del Linguaggio</i>	125
7.2.4.2. <i>Velocità e Precisione</i>	126
7.2.4.3. <i>Ragionamento Meccanico</i>	126
7.2.4.4. <i>Ragionamento Numerico</i>	127
7.2.4.5. <i>Ragionamento Astratto</i>	127
7.2.4.6. <i>Ragionamento Verbale</i>	128
7.2.4.7. <i>Rapporti Spaziali</i>	129
7.3. Batteria di Prove Atitudinali (B.P.A.)	129
7.3.1. <i>Descrizione</i>	129
7.3.2. <i>Caratteristiche psicometriche</i>	130
7.3.3. <i>Le prove dello strumento</i>	131
7.3.4. <i>Somministrazione</i>	132
7.3.5. <i>Scoring</i>	133

Capitolo Ottavo

Gli inventari motivazionali e d'interesse

8.1. <i>Introduzione</i>	135
8.2. <i>Questionario di Interessi Professionali (Q.I.P.)</i>	138
8.2.1. <i>Descrizione dello strumento</i>	138
8.2.2. <i>Caratteristiche Metriche</i>	140
8.2.2.1. <i>Scelta degli item</i>	140
8.2.2.2. <i>Composizione delle Scale</i>	141
8.2.2.3. <i>Attendibilità</i>	141
8.2.2.4. <i>Validità</i>	141
8.2.3. <i>Somministrazione</i>	141

8.2.4. <i>Calcolo dei punteggi e campione di standardizzazione</i>	142
8.2.5 <i>Interpretazione</i>	142
8.3. Questionario di Preferenze Accademiche e Professionali (QPAP)	143
8.3.1. <i>Descrizione</i>	143
8.3.2. <i>Somministrazione</i>	146
8.3.3. <i>Interpretazione dei risultati</i>	146
8.4. Motivazione e Metodo di Studio (MMS)	147
8.4.1. <i>Introduzione</i>	147
8.4.2. <i>Descrizione</i>	149
8.4.3. <i>Somministrazione</i>	152
8.4.4. <i>Risultati ed interpretazione dei risultati</i>	152
8.4.5. <i>Caratteristiche psicometriche</i>	153

Capitolo Nono

I questionari di abilità socio-relazionali

9.1. Premessa	155
9.2. Family Relations Test (F.R.T.)	156
9.2.1. <i>Introduzione</i>	156
9.2.1.1. <i>Versione per Figli</i>	156
9.2.1.2. <i>Versione per Coppie</i>	157
9.2.1.3. <i>Versione per Individui adulti e Coppie rispetto alla famiglia d'origine</i>	157
9.2.2. <i>Descrizione</i>	158
9.2.3. <i>Standardizzazione</i>	159
9.2.3.1. <i>Validità</i>	161
9.2.3.2. <i>Attendibilità</i>	162
9.2.4. <i>Somministrazione</i>	162
9.2.5. <i>Interpretazione dei risultati</i>	165
9.3. Indicatori della Capacità di Adattamento Sociale in Età Evolutiva	168
9.3.1. <i>Descrizione</i>	168
9.3.1.1. <i>Autovalutazione</i>	168
9.3.1.2. <i>Eterovalutazione</i>	169

9.3.2. <i>Somministrazione</i>	170
9.3.3. <i>Interpretazione dei risultati</i>	171

Capitolo Decimo

I test individuali d'intelligenza

10.1. <i>Introduzione</i>	173
10.2. <i>Wechsler Adult Intelligence Scale–Revised (WAIS–R)</i>	178
10.2.1. <i>Descrizione</i>	178
10.2.2. <i>Caratteristiche psicometriche</i>	183
10.2.2.1. <i>Analisi degli item</i>	183
10.2.2.2. <i>Attendibilità</i>	184
10.2.2.3. <i>Errore Standard di Misurazione</i>	184
10.2.2.4. <i>Validità</i>	185
10.2.2.5. <i>Analisi fattoriale</i>	185
10.2.3. <i>Somministrazione del test</i>	186
10.2.4. <i>Scoring del test</i>	187
10.3. <i>Wechsler Intelligence Scale for Children–Revised (WISC–R)</i>	188
10.3.1. <i>Descrizione</i>	188
10.3.2. <i>Caratteristiche metriche</i>	192
10.4. <i>Test della Figura Umana (TFU)</i>	193
10.4.1. <i>Premessa</i>	193
10.4.2. <i>Materiale</i>	196
10.4.3. <i>Scoring</i>	196
10.4.4. <i>Interpretazione</i>	197
10.4.5. <i>Caratteristiche metriche</i>	197

Capitolo Undicesimo

I test collettivi d'intelligenza

11.1. <i>Premessa</i>	199
11.2. <i>Matrici Progressive</i>	200
11.2.1. <i>Premessa</i>	200

<i>11.2.2. Matrici Progressive Standard (SPM)</i>	201
<i>11.2.3. Matrici Progressive Colorate (CPM)</i>	202
<i>11.2.4. Matrici Progressive Avanzate (APM)</i>	203
11.3. Culture Fair	203
<i>11.3.1. Descrizione</i>	203
<i>11.3.2. Modalità di somministrazione</i>	206
<i>11.3.3. Caratteristiche psicometriche</i>	207
<i>11.3.3.1. Attendibilità</i>	207
<i>11.3.3.2. Validità</i>	207
<i>11.3.3.3. Universalità e sensibilità</i>	208
<i>11.3.3.4. Norme</i>	209

Capitolo Dodicesimo

La diagnosi clinica di autostima, ansia e stati depressivi

12.1. Test Multidimensionale dell'Autostima (TMA)	211
<i>12.1.1. Introduzione</i>	211
<i>12.1.2. Descrizione</i>	213
<i>12.1.3. Somministrazione</i>	215
<i>12.1.4. Risultati</i>	215
<i>12.1.5. Interpretazione dei risultati</i>	218
12.2. Test dell'Ansia e Depressione nell'infanzia e adolescenza (TAD)	219
<i>12.2.1. Introduzione</i>	219
<i>12.2.2. Descrizione</i>	219
<i>12.2.3. Somministrazione</i>	221
<i>12.2.4. Risultati</i>	222

Capitolo Tredicesimo

Test di sviluppo dell'abilità alla lettura

13.1. Introduzione	223
13.2. Descrizione	225
<i>13.2.1. Subtest 1: Riconoscimento di lettere</i>	225

<i>13.2.2. Subtest II: Riconoscimento di parole</i>	226
<i>13.2.3. Subtest III: Sistema parola</i>	226
<i>13.2.4. Subtest IV: Corrispondenza grafema–fonema</i>	227
<i>13.3. Somministrazione</i>	229
<i>13.4. Risultati ed interpretazione dei risultati</i>	230
Riferimenti bibliografici	233
Ringraziamenti	241

Capitolo I

Origini ed uso dei test psicologici

1.1. Premessa

Oggi più che mai stiamo andando incontro ad uno sproporzionato uso dei cosiddetti *test psicologici*, che si propongono agli occhi di tutti come strumenti per la misura a volte di qualcosa di difficilmente misurabile. I tipici test che la gente comune ritiene siano gli strumenti nati dall'ingegno e dalla conoscenza degli psicologi sono i test carta matita che ritroviamo nelle riviste. Esattamente questi rappresentano l'opposto di tutti gli strumenti che verranno presentati nelle successive sezioni di questo manuale. I test psicologici nascono col tentativo di operare valutazioni sulle caratteristiche possedute dalle persone e queste caratteristiche possono essere individuate attraverso modalità dichiarate e formalizzate, oppure attraverso modalità implicite, intuitive e soggettive.

1.2. Tecniche Psicometriche di Verifica

Quando dobbiamo valutare il comportamento altrui noi esprimiamo un giudizio intuitivo, utilizzando una nostra soggettiva scala di valori.

Questo modo di valutare nato con l'uomo è per questo valido e oggettivo? Per quanto preparata e ponderata nelle sue formulazioni, può una persona fare a meno di ciò che è intimamen-

te suo e che inevitabilmente finisce per influenzare il giudizio che, per quanto valido possa essere, non è molto attendibile. Questo e molti altri sono i problemi che riguardano coloro che ogni giorno, per motivi diversi (insegnanti, medici, educatori, psicologi, ecc.) hanno la necessità e la responsabilità di esprimere giudizi intuitivi.

Normalmente i giudizi espressi intuitivamente sono considerati e si dimostrano poco validi, poco costanti e scarsamente selettivi.

- Sono *poco validi* perché difficilmente più persone esprimono un giudizio identico o almeno concordante.
- Sono *poco costanti* perché può accadere che delle persone che in un primo momento avevano espresso un giudizio, in un secondo momento possono anche cambiarlo.
- Sono *scarsamente selettivi* perché i giudizi intuitivi non riescono a cogliere le possibili differenze che sempre esistono.

1.3. Principali cause di errore del giudizio intuitivo

Le principali cause di errore del giudizio intuitivo sono:

- 1) effetto alone;
 - 2) iper- ed ipo-valutazione;
 - 3) equazione personale;
 - 4) fenomeni proiettivi;
 - 5) stereotipi sociali.
- 1) L'*effetto alone* si subisce normalmente quando si giudicano caratteristiche personali. Questo può accadere quando si deve giudicare la “cultura” di un individuo, ed il giudicante si lascia influenzare dalla “facilità di parola”, tralasciando la caratteristica “cultura”. Le conseguenze di tale fenomeno appaiono abbastanza evidenti, una persona

molto simpatica ma poco dotata di cultura, potrà essere sopravvalutata da un valutatore che si lascia condizionare dalla “simpatia”.

- 2) L'*iper-* ed *ipo-*valutazione è un errore in cui si può generalmente cadere a causa delle caratteristiche del soggetto preso in considerazione che, per certe sue qualità, può far deviare il giudizio.
- 3) L'*equazione personale* è una tendenza, che parte generalmente dal modo in cui uno considera se stesso, per la quale un individuo nelle valutazioni può essere più buono o più severo.
- 4) Il *fenomeno proiettivo* si manifesta quando, nell'esprimere una valutazione, si finisce per attribuire alla persona giudicata caratteristiche della nostra personalità e del nostro pensiero (meccanismo inconscio).
- 5) Gli *stereotipi sociali* scattano nel momento in cui il valutatore viene ad essere influenzato da fattori esterni (dal fatto che una persona porta gli occhiali o i capelli lunghi) oppure da sistemi pseudo-scientifici della fisiognomica, per cui si associa la fronte alta e spaziosa con l'intelligenza la mascella quadrata con la decisione, lo sguardo fermo e sicuro con l'onestà, ecc.). questi sono i cosiddetti stereotipi sociali o pregiudizi.

Le considerazioni fatte sul sistema di valutazione intuitivo mettono in evidenza la necessità di utilizzare un metodo di maggiore valore diagnostico di quello soggettivo e quindi facciamo ricorso al metodo oggettivo dei test e dei questionari.

1.4. I test

“Col nome *test* si intende quella prova di esame che per mezzo di un'adatta situazione stimolo obiettiva e standardizzata, sollecita nell'individuo un comportamento valutabile, con criteri standardizzati”.

Definiamo il test psicologico come una “misura *obiettiva e standardizzata* di un campione di comportamento”. Indipenden-

temente dalla definizione formale che accettiamo, è possibile affermare che un test sia una procedura sistematica d'osservazione dell'individuo, composta da un insieme di stimoli, in grado di elicitare particolari risposte nel soggetto; questa raccolta di informazioni è interpretabile quantitativamente sulla base di norme definite, attraverso le quali il risultato ottenuto dal soggetto può essere utilizzato per prevedere determinati comportamenti futuri (Argentero, 2006). Ma cosa si intende per *campione di comportamento*? Nessuno strumento, per quanto preciso e accurato, è in grado di prendere in considerazione tutte le possibili manifestazioni comportamentali incluse in un dato universo, pertanto la procedura valutativa prescelta non può che fare riferimento a un campione dei possibili comportamenti che un individuo può manifestare. La prima caratteristica di un test è però l'*obiettività*, cioè una misurazione imparziale che non faccia uso della soggettività o di valutazioni personali. Le altre caratteristiche del test sono riassumibili in sei punti:

1. *Standardizzazione*, un test può dirsi standardizzato nella misura in cui le procedure di somministrazione, attribuzione dei punteggi e loro valutazione sono uniformi, indipendentemente dal particolare esaminatore o dalle circostanze esterne.
2. *Attendibilità*, è la coerenza dei punteggi ottenuti dagli stessi individui se sottoposti nuovamente allo stesso test o ad una forma equivalente.
3. *Validità*, è il grado di precisione e accuratezza con cui di fatto il test misura ciò che si propone di misurare, quindi la sua selettività fra ciò che deve essere misurato e ciò che non interessa.
4. *Sensibilità*, rilevabile verificando la capacità del test di discriminare fra individuo e individuo, e fra i diversi livelli evolutivi e di apprendimento dello stesso individuo. Per la prima verifica occorre una gamma estesa di valutazioni all'interno della quale distribuire la popolazione da esaminare, per la seconda occorre che gli item siano costruiti in modo tale da abbracciare l'intero tratto evoluti-

vo dell'attitudine che si vuole valutare.

5. *Universalità*, o anche chiamata estensibilità, si riferisce alla possibilità di applicare il test a culture differenti.
6. *Praticità ed economia*, sono caratteristiche di limitato valore teorico, ma che decidono di fatto l'adozione di un reattivo rispetto ad un altro. Per *praticità* si intende la comodità di impiego, la semplicità della correzione, la facilità del conteggio dei punteggi; per *economia* si intende il costo limitato, il tempo di applicazione e la rapidità dello spoglio dei risultati.

Il test psicologico consente così di valutare capacità e facoltà intellettuali, comportamenti, aspetti della personalità. Possono essere somministrati sia a soggetti sani sia a soggetti malati che necessitano di una diagnosi e sono usati in diversi contesti sociali: nelle scuole, sia per l'orientamento professionale, sia per verificare eventuali abilità o lacune cognitive; nelle industrie, per valutare le attitudini professionali dei soggetti; nelle cliniche per le diagnosi psicologiche; negli istituti di ricerca.

1.5. Breve storia dei test

L'origine dei test è così antica che possiamo ritrovarne il loro uso persino nell'antica Grecia dove venivano impiegati come complemento istituzionalizzato del processo educativo e utilizzati per la valutazione delle capacità sia fisiche sia intellettuali degli individui. In un'opera del 1838 del medico francese Esquirol possiamo evidenziare l'uso dei test per la classificazione del ritardo mentale. Egli individuava nella capacità verbale dei soggetti l'espressione dell'attività cerebrale. Circa trent'anni più tardi, Séguin (1866) studio la performance dei bambini ritardati di mente con esercizi di discriminazione sensoriale. A più di mezzo secolo da questi due autori Binet, psicologo francese chiese con insistenza che i bambini incapaci di seguire il normale insegnamento scolastico fossero sottoposti ad esami prima di essere allontanati dalla scuola e, se giudicati in condizioni di es-

sere istruiti, assegnati a classi speciali. Binet così sollecitò il ministero della pubblica istruzione a intraprendere iniziative dirette a migliorare le condizioni dei bambini ritardati. Un risultato grandioso fu l'istituzione di una commissione ministeriale per lo studio dei bambini ritardati, che ebbe la sua importanza nella storia dei test psicologici.

È nel XIX secolo che si fanno avanti i cosiddetti “psicologi sperimentali” il cui fine ultimo era quello di descrivere in modo generale il comportamento umano. Tra questi ricordiamo Galton (1883) che influenzato dalle teorie del cugino Darwin, riteneva la necessità di misurare le caratteristiche di soggetti aventi rapporti di parentela e non. Era convinto che i test di discriminazione sensoriale, effettuati presso il suo laboratorio antropometrico, fossero utilizzabili come mezzi per la valutazione dell'intelligenza di un soggetto.

La svolta storica dei test psicometrici si ha però quando in un articolo comparso nel 1890 di Cattell, viene per la prima volta utilizzato il termine *test mentale*, usato come accezione di prove aritmetiche elementari, con lo scopo di misurare la memoria e la distrazione. Nel 1905 Binet presenterà la prima scala di misurazione dell'intelligenza, ma che non presenta un metodo obiettivo di attribuzione del punteggio. Nel 1908 allora la scala viene migliorata con l'aggiunta di più prove e i punteggi vennero raggruppati per livelli di età. Il punteggio al test poteva esprimersi come *età mentale*, cioè l'età equivalente a quella dei bambini normali il cui rendimento il soggetto avesse eguagliato. Considerate le possibili implicazioni Binet evitò il termine di età mentale proponendo quello di *livello mentale*.

Le revisioni al test di Binet furono applicate in America, soprattutto ad opera di Terman (1916), che introdusse il concetto di *Quoziente intellettivo* (Q.I.), come rapporto dell'età mentale sull'età cronologica. La scala prese il nome di Stanford–Binet dal nome dell'università in cui si sviluppò. Tuttavia nella versione del 1960 dello strumento, nota come *Scala Terman–Merrill* (forma L–M), la valutazione finale non fu più espressa come Q.I. a rapporto, ma attraverso un indice nuovo e più preciso sul piano matematico–statistico, che continuò a chiamarsi

Q.I., ma determinato in modo diverso, sulla base della distanza, in unità di deviazioni standard, del punteggio complessivo di un soggetto dalla media aritmetica dei punteggi del proprio gruppo d'età, che prese il nome di *Q.I. a deviazione*.

Gradualmente gli psicologi giunsero alla conclusione che il termine *test d'intelligenza* non fosse appropriato, poiché si trattava di strumenti che misuravano aspetti particolari dell'intelligenza. Furono studiati test di attitudini specifiche, da utilizzare soprattutto per l'orientamento professionale e per la selezione del personale. Gli studi statistici inoltre avevano esplorato le intercorrelazioni esistenti tra i punteggi ottenuti da un ampio numero di soggetti in una grande quantità di test differenti. I successivi sviluppi sono ormai noti come *analisi fattoriale* che ha portato allo sviluppo delle batterie attitudinali multiple. Tali batterie, apparse nel 1945, sono studiate per fornire una misura della posizione di un determinato soggetto rispetto a molti tratti, ciascuno valutato singolarmente.

Nel corso del Novecento, l'attività di ricerca sui test mentali ha portato, da un lato, a un graduale affinamento dei loro fondamenti psicometrici e, dall'altro, ad un notevole ampliamento della produzione, che ha interessato i diversi settori della psicologia. Tuttavia occorre rilevare che l'uso talora scorretto e spregiudicato dei test mentali, in particolare dei Q.I., messa più volte al servizio di ideologie razziali e/o finalizzate in modo più o meno coperto alla discriminazione dei gruppi sociali più deboli, suscitò movimenti di aspra critica, culminati negli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso in posizioni radicali di rifiuto dei reattivi psicologici (movimento anti-test). Se tale critica fu per molti aspetti utile, in quanto favorì, fra l'altro, il sorgere di un processo di elaborazione teorica e metodologica che portò a formulare ipotesi interpretative dei risultati epistemologicamente più corrette e a migliorare i test sul piano metrico, fu tuttavia alla base di un rallentamento del processo di costruzione di nuovi strumenti e di aggiornamento di quelli esistenti (Baldi, 2007).

1.6. L'etica professionale nell'applicazione dei test

Negli Stati Uniti si è diffusa negli ultimi anni una vera e propria filosofia sull'uso responsabile dei test psicologici. Per esempio, è importante che i test vengano utilizzati solo da chi poi li sa applicare ed interpretare correttamente e che l'utilizzatore responsabile dei test sia in grado di creare un sincero rapporto con il soggetto esaminato.

In Italia a tal proposito l'uso dei test è regolato dal Codice Deontologico degli Psicologi Italiani. Esso regola il comportamento dello psicologo nei confronti sia degli utenti, sia dei colleghi, sia della società in generale.

L'ultima versione di tale codice è stata approvata il 23 Settembre 2006 e si divide in cinque capitoli:

- 1) principi generali, dall'articolo 1 all'articolo 21;
- 2) rapporti con utenza/committenza, dall'articolo 22 all'articolo 32;
- 3) rapporti con i colleghi, dall'articolo 33 all'articolo 38;
- 4) rapporti con la società, articoli 39 e 40;
- 5) norme di attuazione, articoli 41 e 42.

Ogni psicologo è tenuto a conoscere il Codice Deontologico e ad osservarlo, conformando ad esso la propria vita professionale. Quest'ultima non si deve mai intrecciare con la vita privata; inoltre lo psicologo non deve mai ricevere nessun tipo di ricompensa oltre al compenso pattuito inizialmente e non deve fare discriminazioni di varia natura nei confronti dell'utenza. Egli mantiene una condotta adeguata anche nei confronti dei colleghi, non screditandoli per sottrarre loro la clientela, ma instaurando un rapporto di rispetto e aiuto reciproco. Inoltre egli deve mantenere una condotta decorosa quando rappresenta la professione in pubblico e può fare pubblicità sui propri titoli, specializzazioni, servizi e prezzi, a patto che tale messaggio sia veritiero e trasparente.

Per quanto riguarda gli strumenti psicometrici, lo psicologo usa soltanto quelli di cui possiede le competenze e le adeguate

autorizzazioni, in quanto è responsabile dei risultati e delle valutazioni che ottiene. Ovviamente il grado delle competenze varia in base agli strumenti scelti: se lo sperimentatore deve somministrare un test di personalità o di intelligenza, dovrà essere sicuramente più qualificato rispetto a chi somministra un test sulle attitudini scolastico-professionali.

Egli deve prestare notevole attenzione alla validità e all'attendibilità dei risultati a cui giunge, evidenziandone anche i limiti.

Lo psicologo deve informare il soggetto sullo scopo del test, in modo tale da ottenere il *consenso informato*. Il soggetto infatti possiede la libertà di dare o meno il proprio consenso o di ritrarlo. Informare sullo scopo del test però non significa far vedere prima le prove o spiegare l'attribuzione del punteggio, in questi casi il test non sarebbe valido. Nel caso in cui non sia possibile informare il soggetto precedentemente su alcuni aspetti della ricerca, lo si informerà subito dopo la raccolta dei dati. Per i minorenni o per i soggetti impossibilitati per vari motivi a dare il consenso, si ricorre a quello dei genitori o di chi ne fa le veci.

Lo psicologo deve garantire ai soggetti l'anonimato, la non reperibilità e la riservatezza. Il soggetto perciò ha diritto a conoscere i risultati ottenuti al test, che gli dovranno essere spiegati con un linguaggio semplice e non tecnico. Se si lavora con i minorenni, anche i genitori hanno diritto a sapere i risultati della performance. Senza il consenso dell'interessato, i risultati non possono essere diffusi. Inoltre il ricercatore è tenuto a rispondere al soggetto che pone le domande dopo aver ottenuto i risultati del test.

Lo psicologo che lavora nell'ambito della ricerca informa la comunità scientifica sui progressi a cui è giunto, per aumentare il benessere del singolo e della società, mettendo peraltro in evidenza le fonti degli altrui contributi.

Infine lo psicologo non fa mai un uso improprio dei test ed è tenuto a non insegnare l'uso di tali strumenti a persone estranee alla professione, fatta eccezione solo nel caso di tirocinanti, specializzandi o studenti di psicologia. La vendita degli stru-

menti psicologici è destinata esclusivamente a chi ha una qualificazione professionale, infatti i laureandi che necessitano di un test devono presentare un ordine controfirmato da un docente di psicologia che si fa garante del corretto uso del test. Tali regole servono sia per la sicurezza del materiale testistico, sia per prevenirne gli abusi. È severamente vietato pubblicare i test su libri, quotidiani e riviste non specializzate, poiché il lettore potrebbe autovalutarsi e, dato che non ne ha le competenze adeguate, questa autovalutazione si rivelerebbe inutile o perfino dannosa.

1.7. La classificazione dei test psicologici

La classificazione dei test può essere fatta secondo diversi criteri:

- in base alle caratteristiche personali che si prendono in considerazione;
- secondo lo scopo con cui vengono applicati;
- secondo il tipo di reazione che suscitano;
- in base alla modalità di somministrazione;
- secondo il modo in cui vengono formulate le domande;
- secondo il contenuto.

Quindi i test possono essere:

- a) individuali o collettivi;
- b) “carta e matita” o di “performance”;
- c) verbali e non verbali;
- d) strumentali.

Un insieme di test (batteria) permette di disegnare il profilo di un individuo, che è la rappresentazione grafica dei risultati ottenuti da un soggetto in una serie di prove psicometriche ed espressi in unità di misura comparabili (in punteggi medi, decili, centili, ecc.).

I principali tipi di test si possono suddividere in:

- test di intelligenza individuali e collettivi;
- test attitudinali;
- test proiettivi;
- test e questionari di personalità ed interesse.

Nell'ambito dei test, la distinzione fondamentale è comune fra *test di rendimento* o prestazione o efficacia e *test di personalità*, dove si distinguono i test *obiettivi* e i test *proiettivi*.

1.7.1. Test di Rendimento

Consistono in una serie di prove scelte con difficoltà crescenti e standardizzate su un campione sufficientemente rappresentativo, allo scopo di valutare determinate funzioni psichiche o determinate attitudini.

a) Test di intelligenza

Il primo reattivo mentale risale a Binet per la determinazione del quoziente intellettuale attraverso un rapporto tra età mentale ed età cronologica. Questo test, noto come *scala di Binet-Simon*, fu rielaborato nel 1908 e successivamente nel 1916 quando, come abbiamo visto, prese il nome di scala *Stanford-Binet*; successivamente, sia per una serie di difficoltà tecniche di natura statistica sia perché le metodiche impiegate nell'infanzia non danno risultati soddisfacenti negli adulti, fu abbandonato e sostituito dal *test di Wechsler-Bellevue* che ancora oggi è il più usato nella determinazione del livello di intelligenza. In questo ambito rientrano il *test di Raven (matrici progressive)* per la valutazione globale dell'intelligenza, il *test associativo* di Galton, la *scala di Alexander* per la valutazione dell'intelligenza pratica, la *scala di Borelli-Oléron* per la misurazione dell'intelligenza in bambini con difetti all'apparato uditivo, il *test del lessico* per l'intelligenza linguistica, e altri ancora, come il *Guilford-test* e il *Thurstone-test*.

b) *Test per facoltà specifiche*

Rientrano tra questi test di cancellazione per la misurazione dell'attenzione, la *scala di Oseretzki* per l'attività motoria, lo *speed-test* per la velocità nell'esecuzione di un compito, le *prove di Nagel* per la capacità di distinguere i colori, mentre nell'ambito della psicologia del lavoro abbiamo il *test di idoneità*, che è di tipo previsionale in ordine al successo in un'eventuale attività futura, il *Giese-test-system* per la valutazione dell'attitudine professionale, e il *Pauli-test* per la misurazione della concentrazione, della costanza e della qualità di svolgimento dell'attività lavorativa.

c) *Test clinico–diagnostici*

Sono impiegati quando si tratta di stabilire se il disordine è di tipo funzionale o di tipo organico. Rientrano in questo ambito i test *psicofisiologici* che studiano le modificazioni biologiche durante gli eventi psichici sia nel soggetto normale che patologico, e i test *neuropsicologici* che calcolano con precisione e affidabilità aspetti come la velocità di risposta, il livello di comprensione, il linguaggio, la memoria visiva, l'abilità psicomotoria. Tra questi ricordiamo le *matrici progressive* di Raven, per lo studio del ragionamento e la soluzione dei problemi, il *test di Goldstein* applicato ai cerebrolesi, il *test di Benton* per lo stato di compromissione delle funzioni mentali nei bambini e negli adolescenti, il *test Bender Gestalt* per la misurazione delle funzioni visuo–percettive e visuo–costruttive.

1.7.2. *Test di Personalità*

Si prefiggono di esplorare la personalità o nella sua globalità o in qualche sua dimensione, come i test di dominanza–sottomissione o quelli di introversione–estroversione, allo scopo di riferirla ad una classificazione o ad una tipologia. In questo caso l'interpretazione dei dati, a differenza di quanto avviene nei test di rendimento, sono sottoposti ad un'interpretazione non solo

quantitativa, ma anche qualitativa. In questo ambito si distinguono due grandi categorie: i *test obiettivi* costruiti su principi omologhi ai test di rendimento, quindi con prove o domande le cui risposte vengono dapprima quantitativamente conteggiate e poi qualitativamente valutate, e i *test proiettivi* idonei all'indagine dei processi inconsci, ma non facilmente assoggettabili ad una generalizzazione delle risposte entro schemi prefissati e quindi conteggiabili.

a) *I test obiettivi*

In questo ambito si sono adottati diversi metodi per affrontare le difficoltà inerenti alla costruzione degli invarianti di personalità:

- 1) Il metodo della *costruzione empirica* che si serve delle risposte di gruppi di riferimento formati da individui che presentano le caratteristiche che si intendono valutare. Questa standardizzazione ottenuta dal campione di popolazione di riferimento permette di trasformare i punteggi grezzi ottenuti dal campione esaminato in punteggi ponderati. Tale è il *MMPI (Minnesota Multiphasic Personality Inventory)* dove si esaminano i tratti patologici della personalità mediante il confronto tra le risposte dei soggetti esaminati e quelle dei pazienti affetti da diversi tipi di disturbi mentali.
- 2) Il metodo che utilizza l'*analisi fattoriale* dove, considerando un numero significativo di supposte manifestazioni di capacità mentale e calcolando per ciascuna il coefficiente di correlazione con tutte le altre, si procede alla costruzione di insiemi che codificano un determinato tratto o funzione mentale in rapporto alle rispettive correlazioni. A questo criterio risponde il questionario *Cattell test 16 PF*.
- 3) Il metodo della costruzione del test in base ad un *modello teorico* con validazione sperimentale come l'*EPI (Eysenck Personality Inventory)* costruito sulla base della teoria della personalità elaborata da Eysenck.

- 4) Il metodo della *correlazione per lo stile di risposta* come l'*EPPS (Personal Preference Schedule)* di Edwards, ideato per ridurre la desiderabilità sociale da parte dell'intervistato nella formulazione delle sue risposte.
- 5) Le *rating scales* che, rispetto ai questionari di personalità sopra elencati, non mirano a focalizzare le caratteristiche strutturali di una personalità, ma a qualificare una sintomatologia clinica e le sue possibili variazioni nel tempo.

b) *I test proiettivi*

Sono test non rigidamente strutturati dove il soggetto, rispondendo più liberamente, mette qualcosa di più personale nelle sue risposte, che, opportunamente esaminate, consentono di scorgere gli aspetti inconsci della sua personalità. Il termine *proiettivo* fa riferimento al meccanismo della proiezione illustrato dalla psicoanalisi, in cui il soggetto espelle da sé e localizza nell'altro, persona o cosa, qualità, sentimenti, desideri che egli non riconosce o rifiuta in sé. Nelle tecniche proiettive il termine *proiezione* viene usato in un'accezione più ampia e si riferisce alla modalità con cui il soggetto organizza le proprie esperienze, proiettando in un materiale non strutturato la struttura della sua personalità. Questo tipo di test fa appello alla produzione immaginativa in cui il soggetto è libero di creare il proprio mondo rivelando nella sua creazione anche le tendenze inconscie di cui non è pienamente consapevole. Le caratteristiche principali di questo test sono: l'*ambiguità dello stimolo* fornito, la *molteplicità delle risposte* possibili, non sottoposte al giudizio vero/falso, giusto/sbagliato, e l'*interpretazione* della prova che, a differenza delle tecniche psicometriche, non esclude un rapporto interpersonale con l'esaminatore.

Rientrano in questo gruppo: il *TAT (Thematic Apperception Test)* che rivela i temi fondamentali che ricorrono nelle produzioni immaginative del soggetto; il *test di Rorschach* che si basa sull'ipotesi che le risposte verbali fornite dal soggetto, riflettendo le sue modalità cognitivo-affettive, forniscano un quadro della sua struttura di personalità; il *CAT (Children Ap-*

perception Test) elaborato da Bellak per lo studio della personalità dei bambini; l'*ORT (Object Relations Technique)* elaborato da Phillipson a partire dai presupposti teorici che sono alla base della relazione oggettuale; il *Blacky Pictures* elaborato da Blum per valutare le varie componenti di competenza psicoanalitica; il *metodo delle favole* elaborato da Düss per valutare le reazioni normali, patologiche e sintomatiche nel modo in cui il bambino conclude una favola iniziata dallo sperimentatore; i test che impiegano il disegno della famiglia, dell'albero, della figura umana come altrettanti schermi su cui proiettare il proprio vissuto, la percezione di sé e le tendenze del proprio inconscio.

Oltre a questi elencati esistono, naturalmente, molti altri test proiettivi che si differenziano per le tecniche impiegate che possono essere: *costruttive*, in cui il soggetto dà una struttura ad un materiale non strutturato; *elaborative*, dove, in presenza di elementi ben definiti, si compongono scenari più ampi come il *test del mosaico* di Lowenfeld, il *test del mondo* di Buhler, il *test del villaggio* di Arthus; *ludiche*, usate per l'esplorazione della personalità del bambino e non per il suo trattamento terapeutico; *rifrattive*, dove la personalità del soggetto si rivela nel modo con cui impiega un mezzo convenzionale di comunicazione come può essere la scrittura.

1.8. Confronto tra questionario ed intervista

I questionari sono “strumenti di raccolta delle informazioni, definiti come un insieme strutturato di domande e relative categorie di risposta definite a priori da chi lo costruisce, ovvero di domande cosiddette “chiuse” dove all'intervistato (inteso come colui che risponde alle domande scritte del questionario) viene richiesto di individuare, tra le risposte presentate, quella che più si avvicina alla propria posizione, e/o di domande “aperte”, che non prevedono cioè delle risposte predeterminate” (Zammuner, 1996) ma alle quali il soggetto può rispondere riportando e valutando la propria esperienza.

Il questionario è lo strumento di misura per eccellenza poiché consente la misurazione di un fenomeno in modo quantitativo. Le domande di un questionario sono poste nello stesso ordine e con gli stessi termini a tutti i soggetti. Questa caratteristica permette di raccogliere in maniera uniforme le informazioni sui temi oggetto di indagine e di confrontare le risposte tra loro (*Standardizzazione degli stimoli*). I questionari strutturati sono costituiti da domande a risposta chiusa (*Strutturazione delle risposte*).

Tra i vantaggi annoveriamo:

- *Semplicità*: le domande sono semplici da somministrare e le risposte sono facili da registrare (è sufficiente segnare la risposta scelta).
- *Economicità*: il questionario standardizzato può essere somministrato contemporaneamente ad un alto numero di individui, permettendo un risparmio di tempo e risorse rispetto allo strumento dell'intervista aperta.
- *Velocità di elaborazione dei dati*: le informazioni così raccolte possono essere elaborate e presentate velocemente attraverso l'uso di *software* informatici facilmente disponibili, quali Excel, SPSS, ed EpiInfo.

Invece tra i limiti vi sono:

- *Rigidità*: il rispondente può voler dare una risposta che, non essendo compresa tra quelle proposte, viene persa o distorta.
- *Poca "sensibilità" dello strumento*: il questionario auto-somministrato non è in grado di rilevare le percezioni di alcune categorie di persone: analfabeti, persone con poca dimestichezza con la lingua italiana scritta (anziani, stranieri, ecc.).
- *Effetti della strutturazione delle domande*: il rispondente può irritarsi per il fatto di non poter esprimere liberamente le proprie convinzioni. Ciò comporta, inoltre, una semplificazione della soggettività dell'esperienza del singolo.

La differenza fondamentale con l'intervista è data dai costi che si devono sostenere. Anche il tempo gioca un ruolo importantissimo a favore dei questionari.

L'intervista è un incontro faccia a faccia tra intervistatore e intervistato. I vantaggi dell'intervista si evidenziano quando i soggetti da interpellare non hanno un adeguato livello di istruzione e non sanno rispondere alle domande complesse che vengono loro rivolte. L'intervista è inoltre uno strumento molto più flessibile del questionario, anche questo quasi sempre dipende dall'abilità dell'intervistatore nel veicolare il dialogo, apparentemente libero, in dei canali da analizzare.

Giovannini (1998) afferma che un intervistatore deve possedere sei abilità:

1. analizzare e fare una diagnosi della situazione,
2. stabilire un obiettivo,
3. identificare le strategie maggiormente adeguate,
4. controllare il proprio comportamento,
5. riuscire a modificare il comportamento dell'altro,
6. verificare il comportamento dell'altro.

L'intervistatore può incappare in alcuni errori, quali: l'*effetto alone* (egli estende gli aspetti di un tratto ad altri tratti), il *pregiudizio contagioso* (si verifica quando si lavora con gruppi), l'*errore logico* (egli immagina delle correlazioni fra tratti differenti di personalità), l'*effetto indulgenza* (egli giudica sempre in maniera positiva).

L'intervista può essere condotta o in presenza dell'intervistatore, o per telefono, o tramite posta. Inoltre vi sono varie tecniche per condurre l'intervista:

- a due, cioè un intervistatore e un intervistato,
- a *tandem*, ovvero vi sono due intervistatori e un intervistato,
- a *panel*, ossia vari intervistatori e un intervistato,
- in gruppo, ovvero ogni membro del gruppo che si sta e-

saminando a turno andrà al centro del cerchio e formulerà l'intervista,

- di gruppo, ossia un intervistatore e più intervistati,
- collettiva, cioè i sondaggi d'opinione.

Tre sono i tipi fondamentali di intervista:

- a) *Intervista Ermeneutica*: definita anche *non strutturata*, consiste in un dialogo libero sulla vita del soggetto e viene utilizzata in ambito sociale e antropologico.
- b) *Intervista Semistrutturata*: consiste in un dialogo con alcune domande obbligatorie, ovvero che devono essere poste necessariamente, ma libere, in quanto l'esaminatore sceglie quando porle. Viene utilizzata in ambito della selezione del personale e per l'orientamento scolastico-professionale. Secondo la Pombeni (1996), l'intervista semistrutturata si divide in tre momenti: esplorativo (anamnesi dell'esperienza del soggetto), diagnostico (analisi del rapporto tra il soggetto e l'esperienza) e progettuale (restituzione al soggetto e stesura di un progetto).
- c) *Intervista Strutturata*: consta di una serie di domande, definite a priori; dove nulla è lasciato al caso, ma si corre il rischio di non riuscire a rilevare dei fattori che non erano stati previsti nel progetto di ricerca. Ci si avvale di questo tipo di intervista in ambito sociale e della ricerca-intervento.

1.9. Come impostare la costruzione di un questionario

- Individuare innanzitutto quali sono i temi da affrontare.
- Cercare di ridurre al minimo le domande aperte o a risposta libera, in quanto non forniscono un elenco di risposte tra cui scegliere; mentre le domande chiuse o ad alternativa obbligatoria costringono il soggetto a compiere una scelta tra varie risposte prestabilite.

Entrambi i tipi di domande (aperte e chiuse) hanno i loro vantaggi. La domanda “aperta”, dal momento che non dà nessun suggerimento, è più efficace in quanto il soggetto è più spontaneo; di contro, le domande ad alternativa obbligatoria, che possono essere o a risposta dicotomica (cioè con due alternative, ad esempio: sì/no, vero/falso) o su scala *Likert* (ad esempio: “mai”, “poche volte” e “tante volte”) mirano a suggerire qualche una qualche risposta, ma hanno il grosso vantaggio di uniformare le risposte in base allo specifico argomento che viene trattato. Questo è un punto di forza, in quanto si possono ottenere informazioni abbastanza complete rispetto al fenomeno specifico che si sta trattando. Alcuni questionari possono prevedere item semi-chiusi, cioè al loro interno si trovano sia item chiusi, che item aperti.

Nell’elaborazione di un questionario gli stimoli verbali devono essere più chiari possibili. Si deve cercare di evitare di porre domande lunghe, in cui vengono impiegate parole dal significato ambiguo, facendo precedere alle domande insolite o complicate una spiegazione chiarificatrice. Non devono esservi domande introdotte da una negazione (ad esempio: “Non si trova bene con i colleghi di lavoro?”), né domande con due alternative (ad esempio: “Ha interesse per il calcio e/o il tennis?”). Inoltre non bisogna introdurre domande imbarazzanti o che suggeriscano la risposta da dare.

I criteri guida a cui bisogna fare riferimento sono i seguenti:

- 1) Indicare che altre persone possiedono quello che potrebbe venire considerato un atteggiamento o una caratteristica particolare.
- 2) Tentare di raggiungere un certo equilibrio di desiderabilità sociale.
- 3) Sostituire con eufemismi le espressioni che hanno connotazioni valutative più marcate (per esempio: “metodi di addestramento” potrebbe essere preferibile a quello di “metodi disciplinari”).
- 4) Se si vuole fare esprimere al soggetto un giudizio critico su qualcosa, bisogna fare in modo che prima esprima

- un giudizio positivo, in modo che non abbia l'impressione di apparire ingiusto.
- 5) Formulare la domanda in modo tale che il soggetto possa riconoscere senza difficoltà che è disinformato su qualcosa.
 - 6) Le domande generali dovrebbero precedere quelle specifiche, quindi bisogna iniziare il programma con delle domande accattivanti e coinvolgenti.
 - 7) La sequenza delle domande dovrebbe seguire un certo ordine logico per evitare al soggetto intervistato bruschi passaggi da un argomento all'altro, anzi egli dovrebbe essere aiutato a rispondere alle domande.
 - 8) Se nel questionario ci sono delle domande che potrebbero influenzare quelle successive (ad esempio domande sul reddito o sulla religione) è consigliabile metterle alla fine.
 - 9) Dopo che il questionario è stato costruito, sottoporlo ad un'indagine pilota chiedendo la collaborazione ad esperti del ramo.
 - 10) Nella parte finale non mettere domande troppo impegnative, in quanto l'individuo comincia ad essere stanco.
 - 11) Chiedere i dati anagrafici alla fine, senza forzarli.