

Principali strumenti di valutazione psicodiagnostica del disagio individuale

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo

Padova, 18 settembre 2008

Il contributo delle scienze psicologiche



Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

2

Psicologia clinica: una definizione

- “Comprende l’insieme delle conoscenze e competenze psicologiche utilizzate per affrontare i problemi dell’adattamento e i disturbi del comportamento sul piano della ricerca, della prevenzione, della valutazione psicodiagnostica, dell’intervento psicoterapeutico [...] costituisce la dimensione applicativa di tipo clinico (la psicologia può avere altri versanti applicativi nel campo del lavoro e dell’educazione ...) della scienza psicologica, e comprende un’area disciplinare, delle competenze professionali, dei metodi di ricerca, degli strumenti di indagine, delle tecniche di intervento” (Rossi, 1994, p. 3).

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

3

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: una definizione

- **Psicologia del lavoro: ambito che intende capire, analizzare e modificare la natura dell’attività lavorativa in differenti condizioni di attuazione. La sua attenzione è rivolta alle prescrizioni del compito e del ruolo lavorativo, alle condizioni di esecuzione, all’ambiente tecnico, fisico e sociale oppure – viceversa – alla persona come agente che persegue scopi, che apprende, che interagisce, che comunica, che subisce determinati effetti intra o extralavorativi, che prova emozioni, che nutre interessi e motivazioni (European Network of Organizational Psychologists, 1995).**

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

4

Psicologia del lavoro e delle organizzazioni: una definizione

- **Psicologia delle organizzazioni: ambito che concerne le persone in quanto membri di gruppi, il funzionamento dei team e le organizzazioni come costruzioni collettive e artefatti sociali. L'attenzione è posta sulle percezioni sociali reciproche, sui meccanismi di influenza sociale, sulle relazioni intergruppi, sulla cooperazione e sul conflitto, sul potere e sulla leadership, sui processi di decisione e di negoziazione (European Network of Organizational Psychologists, 1995).**

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

5

Oggetto di interesse: la condotta lavorativa

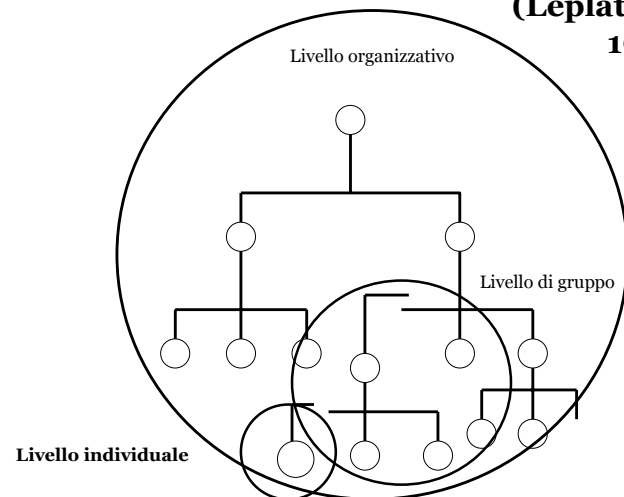
- **Si definisce “condotta lavorativa” una classe particolare di comportamenti complessi, che sono acquisiti nel corso dell'esperienza delle persone e che appaiono multideterminati, ovvero derivano dall'interazione tra fattori esterni, di carattere tecnico, organizzativo, economico, culturale, sociale e fattori interni, quali le aspettative, le motivazioni, i desideri, le caratteristiche personali, e così via.**

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

6

I 3 livelli di analisi e di intervento

(Leplat & Cuny, 1984)



Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

7

La valutazione psicodiagnostica

- **Consiste nell'indagine del quadro completo del funzionamento attuale (nel qui ed ora) del soggetto, individuandone le disfunzioni e i punti di forza al fine di formulare una diagnosi accurata ed un intervento flessibile ed efficace.**
- **Condizioni di efficacia:**
 - a) **alleanza diagnostica tra gli interlocutori;**
 - b) **la valutazione avviene su 2 livelli: quello soggettivo, riportato dal paziente, e quello oggettivo, della sua situazione clinica.**
- **La psicodiagnosi, dunque, è volta ad ottenere una valutazione complessiva della persona, oltre il quadro sintomatico che presenta (Menarini, Mercati & Marra, 2006).**

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

8

Gli strumenti psicodiagnostici

- L'utilizzo dei test presuppone la somministrazione, la siglatura e la stesura della relazione finale di una batteria di test al fine di elaborare una diagnosi ed un progetto di intervento.
- I test psicodiagnostici rispondono all'esigenza di misurare le funzioni psicologiche al fine di stabilire, confermare o smentire le ipotesi diagnostiche emerse nell'ambito dei colloqui clinici e consentono di smascherare comportamenti simulatori.
- Essi rappresentano un valido confronto con punteggi standardizzati delle capacità del singolo paziente e consentono di ottenere un dati precisi di una specifica fase della vita dell'individuo, che potranno essere confrontati a distanza di tempo per determinare il tipo di decorso (miglioramento, peggioramento, condizione di stabilità).

Cos'è un test psicologico?



I test psicologici: una definizione

- “Un test psicologico consiste essenzialmente in una misura obiettiva e standardizzata di un campione di comportamento” (Anastasi, 1993, p. 49).
- Con esso, dunque, si intende una procedura tramite la quale viene presentata al soggetto una serie di item capaci di suscitare delle risposte quantificabili ed interpretabili sulla base di criteri specifici o di livelli di prestazione predefiniti (Zeidner & Most, 1992).

I test psicologici: elementi distintivi

- Gli elementi che caratterizzano il test in quanto strumento di misura sono i seguenti:
 - a) un insieme di stimoli presentati al soggetto in condizioni uniformi;
 - b) un insieme di risposte date a tali stimoli;
 - c) l'attribuzione di punteggi secondo criteri standardizzati, definiti a priori ed interpretabili in relazione ai livelli di performance.
- Le differenze individuali riscontrate devono permettere di fare previsioni sul comportamento e sulla performance delle persone nell'attività scolastica, in situazioni di vita quotidiana, nel mondo del lavoro.

Proprietà e caratteristiche metriche dei test psicologici (I)

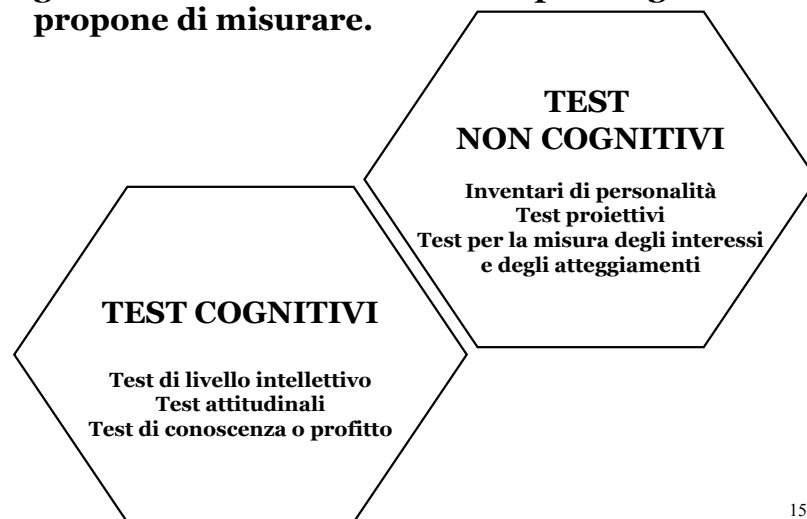
- **Validità:** si intende la capacità di misurare effettivamente e correttamente la o le variabili per la stima della o delle quali il test è stato costruito.
- **Attendibilità:** fa riferimento alla coerenza o fedeltà dei punteggi ottenuti da uno stesso soggetto quando questi venga sottoposto allo stesso test in occasioni diverse, o a un insieme di prove equivalenti, o in diverse condizioni di somministrazione.

Proprietà e caratteristiche metriche dei test psicologici (II)

- **Oggettività e standardizzazione:** tali concetti si riferiscono alle 3 dimensioni di seguito descritte.
- **Condizioni di somministrazione:** il test deve essere somministrato in condizioni controllate, identiche per ogni soggetto.
- **Modalità di assegnazione dei punteggi:** i punteggi vanno assegnati in base ad un insieme di regole e procedure oggettive.
- **Modalità di interpretazione dei punteggi:** i punteggi devono essere interpretati in maniera standardizzata mediante l'utilizzo di un campione normativo (cioè un campione di persone rappresentativo di coloro a cui viene somministrato il test) che fornisca una cornice di riferimento.

La classificazione dei test psicologici

- **Risulta sicuramente valida una partizione di ordine generale in funzione dell'area psicologica che ci si propone di misurare.**



I test di livello intellettuale

- **Consistono in un serie di prove scelte standardizzate per valutare le funzioni psichiche, la presenza di determinate attitudini e le diverse capacità dell'individuo.**
- **Inizialmente i test d'intelligenza erano volti a calcolare il quoziente intellettuale attraverso il rapporto tra età mentale ed età cronologica, attualmente si tende a porre l'attenzione e a valutare il livello di intelligenza nella sua globalità.**

La Wechsler Adult Intelligence Scale-R

- **Fornisce una valutazione analitica delle principali funzioni cognitive attraverso l'esecuzione, da parte del soggetto, di 11 sub-test.**
- **È suddivisa in 2 reattivi:**
 - **scala verbale (6 sub-test)**
 - **scala di performance (5 sub-test).**
- **La presentazione dei sub-test avviene in maniera alternata secondo un ordine prestabilito fino alla conclusione della prova.**

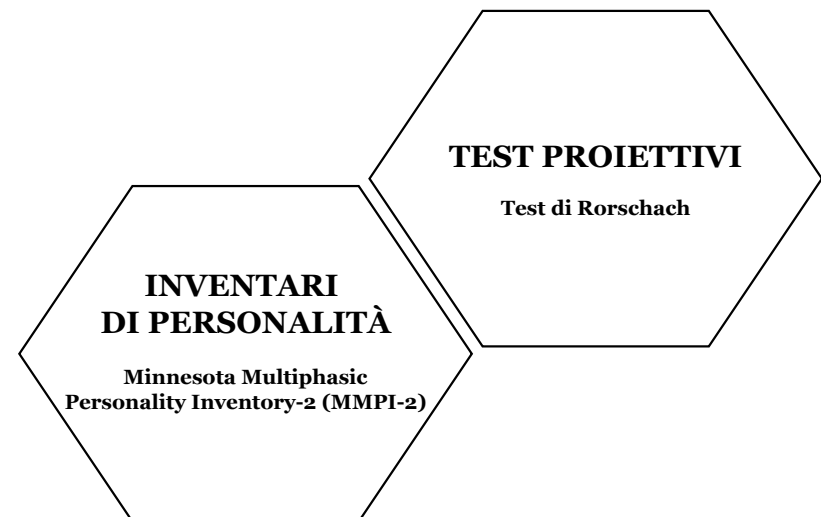
La Wechsler Adult Intelligence Scale-R

- **Sub-test scala verbale.**
- **Informazione**
- **Memoria di cifre**
- **Vocabolario**
- **Ragionamento aritmetico**
- **Comprensione**
- **Analogie**

La Wechsler Adult Intelligence Scale-R

- **Sub-test scala di performance.**
- **Completamento di figure**
- **Riordinamento di storie figurate**
- **Disegno con I cubi**
- **Ricostruzione di oggetti**
- **Associazione di simboli a numeri**

I test di personalità



I test di personalità (I)

- Lo studio di queste caratteristiche presenta delle difficoltà, la prima delle quali è connessa al concetto stesso di personalità.
- Con il termine personalità indichiamo un costrutto ipotetico le cui possibili e differenti spiegazioni riflettono i sistemi di credenze da cui derivano e quindi le teorie e gli scopi conoscitivi dell'osservatore.
- Sono finalizzati alla rilevazione delle caratteristiche emotive, motivazionali, interpersonali e di atteggiamento, distinte cioè dalle sue abilità intellettive.

21

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

I test di personalità (II)

- Consistono per lo più in questionari (inventari) volti a valutare in quale misura le caratteristiche personali ritenute rilevanti per un determinato scopo sono presenti nei candidati.
- I test di personalità possono essere suddivisi in:
 - inventari di personalità;
 - tecniche proiettive.

22

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Gli inventari di personalità

- Sono definiti test oggettivi in quanto contengono item altamente strutturati, chiari, non ambigui, che vengono valutati oggettivamente.
- Sono strumenti di misura a validazione empirica, fondati cioè sulla messa a punto di un gran numero di domande altamente strutturate che vengono valutate secondo procedure standardizzate e sull'analisi della loro relazione tramite procedure di tipo statistico-matematico.

23

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2)

- Il questionario è formato da 567 item; le domande riguardano il modo di pensare del soggetto e le risposte sono organizzate secondo il criterio VERO/FALSO.
- La versione attuale è composta di 7 scale di validità, 10 scale cliniche con relative sottoscale, 15 scale di contenuto.
- Le scale di validità sono costruite in modo tale da rilevare profili non validi.
- Le scale cliniche si rilevano efficaci nell'individuare gli aspetti della personalità analizzandone le dimensioni più significative.
- Le scale di contenuto raccolgono informazioni su diversi ambiti caratterizzanti la vita del soggetto permettendo di rappresentare diverse variabili di personalità.

24

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2)

- Scale di validità.
- **Punteggio NON SO:** numero di item a cui il soggetto non ha risposto.
- **Scala L (Menzogna):** attitudine a mostrare un'immagine di sé accettata dalla società.
- **Scala F (Frequenza):** valuta la validità del test.
- **Scala K (Correzione):** pone in risalto le difese e le resistenze di fronte a indagini psicologiche.
- **Scala Fb:** misura il livello di attenzione durante la somministrazione.
- **Scala TRIN:** inconsistenza delle risposte vere.
- **Scala VRIN:** inconsistenza delle risposte variabili.

25

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2)

- **Scale cliniche ed esempio di sottoscale.**
- Scala Hs (Ipocondria)**
- **Scala D (Depressione)**
- **Scala Hy (Isteria):**
 - Hy1 (Negazione di ansia sociale)
 - Hy2 (Bisogno di affetto)
 - Hy3 (Stanchezza – Malessere)
 - Hy4 (Disagio somatico)
 - Hy5 (Inibizione dell'aggressività)
- **Scala Pd (Deviazione psicopatica)**
- **Scala Mf (Mascolinità – Femminilità)**
- **Scala Pa (Paranoia)**
- **Scala Pt (Psicatenia)**
- **Scala Sc (Schizofrenia)**
- **Scala Ma (Ipomania)**
- **Scala Si (Introversione sociale)**

26

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2 (MMPI-2)

- **Scale di contenuto.**
- **Scala ANX (Ansia)**
- **Scala FRB (Paure)**
- **Scala OBS (Ossessività)**
- **Scala DEP (Depressione)**
- **Scala HEA (Preoccupazioni per la salute)**
- **Scala BIZ (Ideazione bizzarra)**
- **Scala ANG (Rabbia)**
- **Scala CYN (Cinismo)**
- **Scala ASP (Comportamenti antisociali)**
- **Scala TPA (Tipo A)**
- **Scala LSE (Bassa autostima)**
- **Scala SOD (Disagio sociale)**
- **Scala FAM (Problemi familiari)**
- **Scala WRK (Difficoltà sul lavoro)**
- **Scala TRT (Indicatori di difficoltà di trattamento)**

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Le tecniche proiettive

- **Si avvalgono dell'uso di stimoli ambigui o di compiti che consentono ai soggetti di dare una gamma pressoché infinita di risposte, riducendo le difese inconsapevoli e altri tentativi coscienti di distorcere le risposte.**
- **Le prove in genere non sono strutturate e le istruzioni di tipo generale.**
- **Si basano sul presupposto che ogni stimolo funga da schermo sul quale il soggetto proietta le sue caratteristiche.**

28

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il test di Rorschach

- **Si tratta di un test proiettivo a carattere associativo, nel senso che ad uno stimolo visivo (la presentazione di una tavola) viene richiesto di dare un'associazione libera.**
- **Le risposte fornite dal soggetto rappresentano le sue modalità cognitivo-affettive di dare senso alla realtà e forniscono un quadro della struttura della personalità, i suoi aspetti più profondi.**
- **È costituito da 10 tavole standardizzate in cui sono raffigurate immagini simili a macchie di inchiostro di diversi colori (5 nere e grigie, 2 rosse, nero e grigie e 3 colorate) parzialmente simmetriche rispetto ad un asse.**
- **La siglatura è un procedimento molto complesso ed avviene secondo 3 parametri: localizzazione, determinanti e i contenuti).**

29

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il ruolo della desiderabilità sociale (I)

- **Termine con il quale si indica la tendenza da parte dei soggetti a rispondere al test in modo da presentarsi sotto una luce favorevole, nel tentativo di apparire una persona ben adattata, senza pregiudizi e dalla mentalità aperta.**
- **La desiderabilità sociale introduce un errore sistematico che comporta da un lato una sotto-rappresentazione di comportamenti, giudizi e opinioni socialmente indesiderabili e dall'altro una sovra-rappresentazione di quelli desiderabili, con conseguenze di rilievo.**

30

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il ruolo della desiderabilità sociale (II)

- **Si parla di auto-inganno quando una persona crede veramente che una certa descrizione sia realmente adatta a lei e di inganno degli altri quando la persona manipola il proprio pensiero al fine di gestire l'impressione che da di sé nel tentativo di evitare una valutazione negativa.**
- **Tali comportamenti distorsivi possono essere volontari o in certa misura inconsapevoli.**
- **Una risposta socialmente desiderabile può essere frutto sia di caratteristiche dell'individuo sia di caratteristiche degli item.**

31

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il rischio di simulazione (I)

- **Simulazione propriamente detta: si intende il prodotto di una frode mediante pura invenzione di una condizione patologica inesistente, patologia che può interessare la sfera fisica e la sfera psichica.**
- **Creazione: il soggetto può inventare i sintomi di una malattia che non ha e non ha mai avuto.**
- **Rievocazione: il soggetto può ricorrere a rievocare sintomi di una malattia che ha avuto in passato.**
- **Imitazione: il soggetto può imitare sintomi che ha osservato in altri soggetti che hanno sofferto di una certa malattia.**
- **Fissazione: il soggetto può continuare a far presente sintomi che ha provato per una certa malattia anche quando essa si è risolta (Puccini, 1995).**

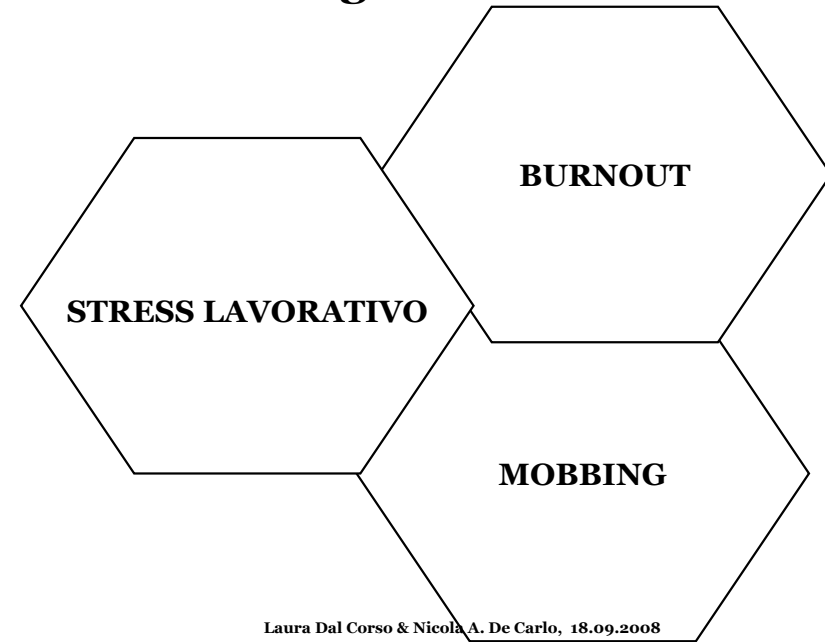
32

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il rischio di simulazione (II)

- **Altre manifestazioni: aggravamento, prolungamento, esagerazione, pretestazione.**
- **La caratteristica fondamentale della simulazione nelle sue varie manifestazioni è il fatto di produrre volontariamente la presentazione falsa o gravemente esagerata di sintomi fisici o psichici, e di farlo in quanto motivati da incentivi esterni.**
- **È necessario porre attenzione da parte del clinico all'eventuale presenza dei cosiddetti "disturbi fittizi", nel contesto dei quali vengono messi in atto comportamenti volontari di produzione di sintomi, la cui natura risiede in una motivazione psicologica di carattere morboso.**

Il disagio lavorativo



3 approcci teorici allo stress lavorativo

- **Il primo, definito "tecnico" e basato sullo stimolo, concepisce lo stress sul lavoro come una caratteristica avversa oppure dannosa dell'ambiente di lavoro, considerandolo come una variabile indipendente.**
- **Il secondo, definito "fisiologico" e basato sulla risposta – in accordo con il modello di Selye - concepisce lo stress in termini di effetti fisiologici comuni di un'ampia gamma di stimoli avversi o dannosi, considerandolo come una variabile dipendente.**
- **Il terzo, definito "psicologico", interpreta lo stress sul lavoro sulla base di una interazione dinamica tra la persona e l'ambiente di lavoro in cui essa opera.**

Il burnout: una definizione

- **Cherniss (1983) definisce la sindrome di burnout come una risposta individuale ad una situazione lavorativa percepita come stressante e nella quale l'individuo non dispone di risorse e di strategie comportamentali e cognitive adeguate a fronteggiarla.**
- **I cambiamenti di atteggiamento e di comportamento associati al burnout attivano una fuga psicologica e portano ad instaurare una relazione di distacco con l'utente.**

Le componenti del burnout (I)

- Maslach (1984) descrive il burnout come una sindrome da 1) esaurimento emotivo, 2) depersonalizzazione e 3) ridotta realizzazione personale.
 1. Esaurimento emotivo. Si caratterizza per la mancanza dell'energia necessaria per affrontare la realtà quotidiana e per la prevalenza di sentimenti di apatia e di distacco emotivo nei confronti del lavoro. Il soggetto si sente svuotato, sfinito, le sue risorse emozionali sono esaurite.

37

Le componenti del burnout (II)

2. Depersonalizzazione. È un atteggiamento caratterizzato da distacco e ostilità, dal tentativo di sottrarsi al coinvolgimento, limitando la qualità e la quantità degli interventi professionali, al punto di rispondere evasivamente alle richieste degli utenti, di sottovalutarle o negarle.

38

Le componenti del burnout (III)

3. Ridotta realizzazione professionale. Si riferisce ad un sentimento di fallimento professionale dovuto alla percezione della propria inadeguatezza al lavoro, alla consapevolezza dell'intolleranza e del disinteresse verso le esigenze degli altri e ai conseguenti sentimenti di colpa per la perdita di efficacia e di competenza nella relazione con l'utente.

39

Ampliamento della definizione

- Recentemente Maslach e Leiter (2000) hanno perfezionato le componenti della sindrome attraverso tre dimensioni: deterioramento dell'impegno nei confronti del lavoro, deterioramento delle emozioni originariamente associati al lavoro ed un problema di adattamento tra la persona ed il lavoro, a causa delle eccessive richieste di quest'ultimo.
- In tal senso il burnout diventa una sindrome da stress non più esclusiva delle professioni di aiuto ma probabile in qualsiasi organizzazione di lavoro.

40

Uno strumento di misura: MBI (I)

- Il Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach & Jackson, 1986; adattamento italiano di Sirigatti & Stefanile, 1993) è finalizzato alla valutazione del burnout nel personale che opera nei servizi sociosanitari e nelle istituzioni educative (medici, infermieri, educatori, assistenti sociali, insegnanti).
- È composto da 22 item che misurano 3 dimensioni indipendenti della sindrome del burnout.
- La frequenza con cui il soggetto prova le sensazioni relative a ciascuna scala viene misurata usando una modalità di risposta a sei punti, i cui estremi sono definiti da “mai” ad “ogni giorno”.

41

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Uno strumento di misura: MBI (II)

- L'MBI risulta costituito dalle seguenti tre scale.
 1. Esaurimento emotivo, che valuta la sensazione di affaticamento, di esaurimento e di svuotamento per l'eccessivo e intenso lavoro
 2. Depersonalizzazione, con la quale si descrivono sentimenti di critica e di avversione verso l'utenza.
 3. Realizzazione lavorativa, con la quale vengono descritti sentimenti di competenza e di raggiungimento del successo nel proprio lavoro.

42

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Uno strumento di misura: MBI-GS

- Lo strumento concepisce il burnout non come una variabile dicotomica, che può essere soltanto presente o assente, ma come una variabile continua che rispecchia i diversi livelli di sentimenti in gioco.
- L'estensione delle categorie professionali a rischio da un lato ha condotto ad una riveduta concettualizzazione del burnout e delle dimensioni che lo costituiscono ed alla conseguente costruzione di un'adeguata scala di misura (MBI-General Survey di Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996), dall'altro ha dato inizio alla definizione di ulteriori modelli esplicativi del problema ed allo sviluppo di nuove strategie di intervento e di prevenzione.

43

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Il mobbing: una definizione

- Il mobbing implica una comunicazione ostile e non etica diretta sistematicamente da uno o più individui verso un altro individuo, il quale viene a trovarsi nell'impossibilità di essere aiutato e di difendersi.
- Le violenze psicologiche e sociali vengono perpetrate continuativamente, con una frequenza almeno settimanale e per un periodo di tempo di almeno sei mesi, fino a ridurre la vittima in una condizione di forte sofferenza psicologica, psicosomatica e sociale (Leymann, 1996).

44

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Alcune caratteristiche essenziali

- **Analizzando le numerose definizioni proposte nel tempo, possiamo individuare alcune caratteristiche essenziali delle situazioni di mobbing:**
 - a) l'intenzionalità dell'aggressore nell'esercizio della vessazione;**
 - b) la percezione della vittima di essere oggetto della vessazione;**
 - c) il frequente carattere asimmetrico della relazione di potere che intercorre tra aggressore e vittima;**
 - d) la frequenza e la durata delle azioni vessatorie.**

45

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Oggettività e soggettività (I)

- **Il problema della “soggettività” nel mobbing è particolarmente rilevante in funzione delle percezioni del fenomeno che sviluppano i diversi attori coinvolti.**
- **Si evidenzia quindi la necessità di misure oggettive di valutazione e di diagnosi.**

46

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

Oggettività e soggettività (II)

- **In letteratura si sottolinea il rischio di falso positivo sotteso ad una diagnosi di mobbing, ovvero: “il rischio di diagnosticare erroneamente una patologia mobbing correlata, ad esempio quando la vittima manifesta disturbi psichici comuni, legati cioè ad altre cause, o addirittura un disturbo fittizio, ovvero una simulazione cosciente del malessere” (Depolo, 2003, p. 55).**

47

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

La diagnosi

- **Per ottenere una maggiore accuratezza dei dati, è necessario servirsi di una combinazione di metodi valutativi, quali possono essere i test di personalità, i questionari mirati e le scale di valutazione (Crivelli, 2002).**
- **Lo stesso Leymann (2003) descrive nella sua Mobbing Encyclopaedia il metodo diagnostico da seguire con una presunta vittima di mobbing, indicando un insieme integrato di strumenti di cui consiglia l'utilizzo per una diagnosi organizzativa.**

48

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

La diagnosi differenziale (I)

- **Miglionico (2000) propone una diagnosi differenziale del mobbing che si articola in:**
 - **diagnosi a livello individuale, per escludere disturbi della personalità pregressi;**
 - **diagnosi a livello interpersonale, delle dinamiche intra-gruppo e inter-gruppo all'interno del contesto lavorativo;**
 - **diagnosi a livello organizzativo, attraverso l'analisi della cultura e del clima organizzativi.**

49

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

La diagnosi differenziale (II)

- **Una diagnosi differenziale deve prevedere:**
 - **accurata anamnesi clinica;**
 - **colloquio diagnostico;**
 - **eventuale raccolta e comparazione di precedenti referti;**
 - **somministrazione di idonei reattivi psicodiagnostici volta alla precisazione della struttura globale di personalità del soggetto;**
 - **valutazione finale.**

50

LIPT di Leymann

- **Lo strumento ad oggi più accreditato e diffuso per la misurazione del fenomeno è stato ideato da Leymann alla fine degli anni '80 ma pubblicato solo nel 1997: il Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).**
- **Il LIPT comprende la catalogazione di 45 azioni mobbizzanti suddivise in cinque categorie diverse, di seguito descritte.**

51

Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

5 categorie (I)

- **Attacchi alla possibilità di comunicare sia con i colleghi che con il management, costringendo, così, il dipendente a trarre informazioni dalle voci di corridoio molto spesso incomplete e che conducono in errore. La vittima inoltre può essere continuamente interrotta quando parla, le possono essere mosse critiche immotivate riguardo il lavoro svolto o possono essere opposti dei silenzi ostinati in risposta ad eventuali richieste di colloquio.**
- **Attacchi alle relazioni sociali. L'esclusione viene perpetrata anche fisicamente, trasferendo la vittima in luoghi isolati, e, qualora ciò non fosse possibile, negando contatti e rapporti sociali. L'esclusione è costante e continuativa e la vittima è attaccata sistematicamente attraverso la sua esclusione dal team.**

52

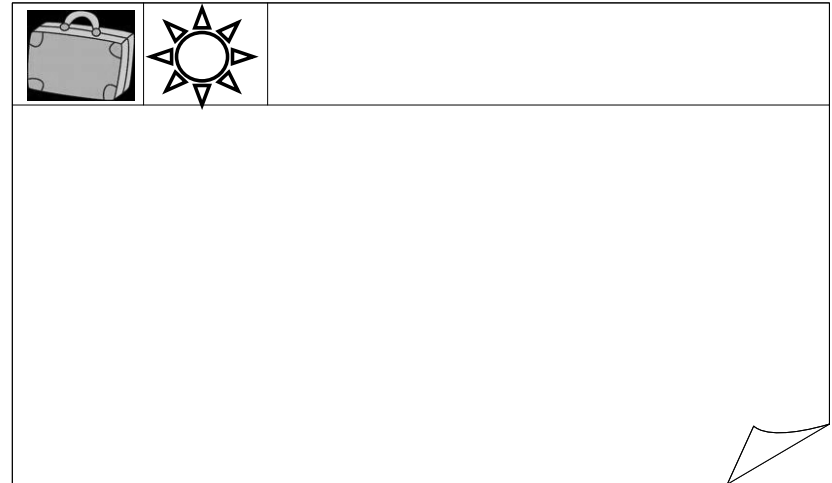
Laura Dal Corso & Nicola A. De Carlo, 18.09.2008

5 categorie (II)

- **Attacchi all'immagine sociale.** Vengono spesso impartiti ordini poco chiari, inducendo l'individuo volutamente in errore, al fine di infierire ulteriormente sulla sua professionalità e competenza.
- **Attacchi alla qualità della situazione professionale,** affidando, ad esempio, mansioni senza senso, o persino privando di ogni mansione.
- **Attacchi alla salute,** affidando compiti pericolosi per il benessere psico-fisico dell'individuo.

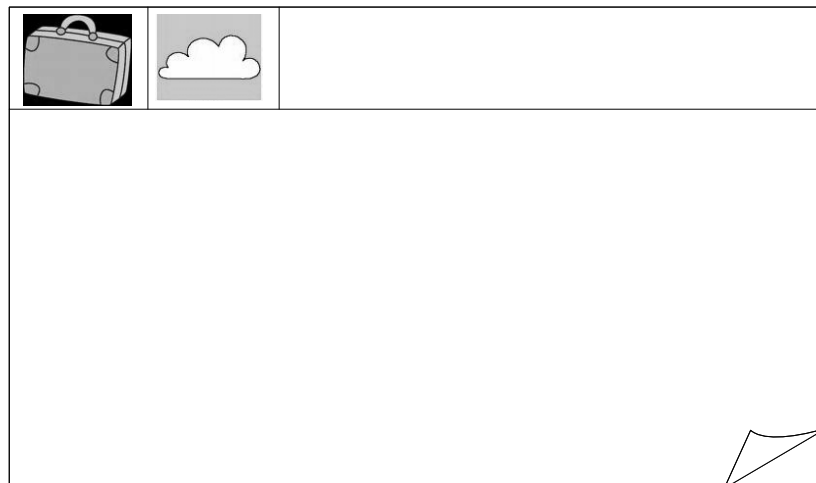
Esercitazione

Modulo per il lavoro individuale



Esercitazione

Modulo per il lavoro individuale



Esercitazione

Modulo per il lavoro individuale



Esercitazione

Modulo per il lavoro individuale



	

57

Strumenti di valutazione psicodiagnostica ed esperienze proposte, 18.09.2008

Esercitazione

Modulo per il lavoro di gruppo



		

58

Strumenti di valutazione psicodiagnostica ed esperienze proposte, 18.09.2008

Esercitazione

Modulo per il lavoro di gruppo

59

Strumenti di valutazione psicodiagnostica ed esperienze proposte, 18.09.2008

Esercitazione

Modulo per il lavoro di gruppo

60

Strumenti di valutazione psicodiagnostica ed esperienze proposte, 18.09.2008

Esercitazione

Modulo per il lavoro di gruppo



61