

	MBTI	BELBIN	INSIGHTS	DiSC	EMERGENETICS
SCIENZA	Katharine Cook Briggs e Isabel Briggs Myers, madre e figlia, studiarono le teorie sui tipi psicologici del noto psichiatra svizzero Carl Jung (1875-1961) e ne fecero delle elaborazioni durante la seconda guerra mondiale. La loro intenzione era di produrre un test utile alle donne che entravano in luoghi di lavoro tipicamente maschili, allo scopo di essere assegnate a ruoli adatti alle loro personalità.	Si tratta di una ricerca iniziata dal Dr. Meredith Belbin nel 1968 alla Henley School for Business per studiare management team in azione. Da questa ricerca scaturì la teoria dei ruoli del team.	Ispirato alle teorie di Carl Jung sulla profilatura delle personalità del 1940. Insights è stata fondata nel 1993 da padre e figlio Andi e Andy Lothian.	Basato sulle teorie di Carl Jung e dello psicologo Will Marston (1893-1947) e poi sviluppato dallo psicologo industriale Walter Vernon Clarke (1905-1978).	Sviluppato negli anni '90 dalla Dr.ssa Geil Browning e dal Dr. Wendell Williams, sulla base della teoria secondo cui chi siamo e come preferiamo pensare e comportarci è il risultato del patrimonio genetico e dalle esperienze di vita. La ricerca a sostegno di questa teoria proviene da un'ampia letteratura accademica in ambito psicologico e neuroscientifico.
COSA MISURA	16 possibili combinazioni di preferenze, che portano a 16 modelli di comportamento.	Come un individuo si comporta in un ambiente di squadra.	Una combinazione di descrittori di pensiero e comportamento che si combinano per creare quattro tipi di energia fondamentali, da cui si deduce che le nostre preferenze di pensiero determinano il nostro comportamento.	Una combinazione di descrittori di personalità che si combinano per creare quattro fattori, da cui anche si deduce che le nostre preferenze di pensiero determinano il nostro comportamento.	Le preferenze di pensiero e di comportamento di una persona sono misurate in modo indipendente, e l'intensità di tali preferenze è comparata con la popolazione in generale.

MODELLO	<p>Le preferenze MBTI indicano le differenze nelle persone che derivano dalle seguenti dicotomie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dove preferiscono concentrare la loro attenzione e ottenere energia - Extraversion (E) / Introversion (I) • Il modo in cui preferiscono ricevere informazioni - Sensing (S) / Intuition (N) • Il modo in cui preferiscono prendere decisioni - Thinking (T) / Feeling (F) • Come si orientano al mondo esterno - Judging(J) /Perceiving (P) <p>Ci sono 16 possibili combinazioni di preferenze MBTI, che portano a 16 diversi modelli di comportamento. Ulteriori dettagli sono illustrati in ulteriori modelli, tra cui i report MBTI Step II e MBTI Step III.</p>	<p>Belbin valuta in che modo un individuo si comporta in un ambiente di squadra. La valutazione del comportamento include un feedback a 360 gradi da parte di osservatori terzi e un'autovalutazione individuale e mette a confronto questi due diversi punti di vista.</p> <p>Ci sono 9 possibili ruoli per un membro di un team: Plant (PL), Monitor Evaluator (ME), Coordinator (CO), Resource Investigator (RI), Implementer (IMP), Completer Finisher (CF), Teamworker (TW), Shaper (SH), Specialist (SP)</p> <p>Ogni ruolo fornisce un contributo o un punto di forza alla squadra, ma contemporaneamente ne associa anche un punto di debolezza ammissibile.</p>	<p>Uno strumento di profilatura della personalità che colloca gli individui in uno dei 4 tipi di personalità (Cool Blue, Earth Green, Sunshine Yellow, Fiery Red).</p> <p>Assume delle ipotesi, per quanto riguarda i comportamenti, sulla base dei tipi di personalità.</p> <p>E' normato sulla popolazione in generale, ma non secondo il sesso.</p> <p>Di solito assegna una categoria dominante. Potrebbe portare a stereotipi a causa della sua estrema semplicità.</p> <p>Certamente semplice da ricordare, ma potrebbe essere considerato troppo semplicistico.</p>	<p>Uno strumento di valutazione del comportamento basato su 4 diversi tratti della personalità: Dominance, Inducement, Submission e Compliance. Non misura le preferenze di pensiero.</p> <p>Misura i comportamenti ma non il modo di pensare.</p> <p>E' normalizzato sulla popolazione in generale e secondo il sesso.</p> <p>Il focus principale è sulla Dimensione DiSC più alta - la categoria dominante.</p> <p>Potrebbe essere scambiato con altri modelli di profilatura basati sulla teoria DISC e perciò causare confusione.</p>	<p>Uno strumento di valutazione della personalità che misura 4 preferenze di pensiero (Analitica, Strutturale, Sociale e Concettuale) e poi separatamente misura 3 preferenze comportamentali (Espressività, Assertività e Flessibilità).</p> <p>Non fa assunzioni riguardanti i comportamenti, giacché li misura separatamente e distintamente.</p> <p>E' normalizzato sulla popolazione in generale.</p> <p>Consente più di una preferenza in termini di pensiero, perciò è più accurato. Evita stereotipi, eseguendo una misurazione separata dei comportamenti.</p> <p>È considerato semplice da capire, senza essere semplicistico.</p>
----------------	--	--	---	--	--

FACILITÀ D'USO	<p>Un questionario a scelta multipla disponibile online o su carta.</p> <p>190 domande – questionario a scelte forzate.</p> <p>I risultati sono amministrati da un professionista MBTI certificato.</p> <p>Necessario ricordare il proprio codice a 4 lettere e il codice a 4 lettere dei membri del proprio gruppo / team.</p> <p>Il package base consiste in un profilo di 2 pagine supportato da un report di 4 pagine.</p> <p>E' disponibile un report dettagliato rapporto di 18 pagine.</p>	<p>Un questionario di auto-percezione che richiede 15 - 20 minuti per completare.</p> <p>8 sezioni con 10 affermazioni ciascuna – occorre assegnare 10 punti in totale alle 3 dichiarazioni con le quali si è maggiormente d'accordo.</p> <p>Report di 6 pagina basato sulla percezione di un individuo riguardo i punti di forza e di debolezza del proprio comportamento sul posto di lavoro.</p> <p>Valutazioni di osservatori (tra le 4 e 6 altre persone che completano indagine) necessarie per generare ulteriori 4 pagine.</p> <p>Report di squadra disponibili - ulteriori 7 pagine.</p>	<p>Un questionario online che richiede 15 - 20 minuti per essere completato.</p> <p>Set di 25 blocchi di affermazioni, provenienti da 100 coppie di parole.</p> <p>I risultati sono amministrati da un professionista certificato Insights.</p> <p>Report individuale di 19-40 pagine.</p> <p>Disponibile la ruota del team Discovery.</p>	<p>Un questionario online che richiede 15 - 20 minuti per essere completato.</p> <p>DiSC Classic - questionario di 28 item a scelta forzata, misurati su 4 livelli.</p> <p>Everything Disc - misurazione adattiva, questionario di 80 item, misurati su 8 livelli.</p> <p>I risultati non sono necessariamente amministrati da un professionista certificato.</p> <p>Report di base rappresentato con un grafico, facente parte di un rapporto di 23 pagine.</p> <p>Report estesi sono disponibili a prezzi più alti.</p> <p>Report di gruppo e di squadra non sono disponibili per il Classic, ma lo sono, a pagamento, per l'Everything DiSC.</p>	<p>Un questionario online che richiede 15 - 20 minuti per essere completato.</p> <p>Sistema di misurazione basato su 100 domande su scala di Likert (1– 7) con conseguenti livelli specifici di preferenze.</p> <p>I risultati sono amministrati da professionisti certificati Emergenetics.</p> <p>Profilo individuale di 1 pagina supportato da un report Narrativo di 8 pagine e da un Tip sheet di 2 pagine.</p> <p>Rapporti di gruppo e team sono generati in modo automatico e gratuito in tempo reale.</p> <p>Disponibile un booklet/guida del team contenente i vari Tip sheet e il profilo combinato del gruppo.</p>
-----------------------	---	---	--	---	---

VALIDITÀ	<p>Secondo la Fondazione Myers & Briggs, il MBTI risponde a standard accettabili di affidabilità e validità. Tuttavia, alcuni studi hanno rivelato che l'affidabilità e la validità dello strumento non sono state adeguatamente dimostrate. Altri studi hanno evidenziato che tra il 40% e il 75% dei rispondenti riceve un risultato diverso dopo aver completato il questionario una seconda volta.</p>	<p>Alla Belbin si rendono conto che non si tratta di un test psicometrico o di un profilo di personalità, giacché lo strumento misura solo i comportamenti, per cui non può soddisfare gli stessi criteri in termini di validità e affidabilità del test.</p>	<p>Soddisfa o supera i seguenti criteri di validità e affidabilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validità di costrutto • Affidabilità inter-item • Affidabilità split-half • Affidabilità test-retest 	<p>Soddisfa o supera i seguenti criteri di validità e affidabilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validità di costrutto • Affidabilità test-retest • Consistenza interna 	<p>Soddisfa o supera i seguenti criteri di validità e affidabilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validità di costrutto • Validità di facciata • Validità di contenuto • Validità di criterio • Affidabilità Split-half • Affidabilità Test-retest • Affidabilità Inter-item
SOMMARIO	<p>Uno strumento di valutazione della personalità, sviluppato negli anni '40, che ha come risultato 16 possibili varianti di comportamento.</p>	<p>Un report che identifica i punti di forza e di debolezza del comportamento delle persone nei luoghi di lavoro, sviluppato negli anni '60.</p>	<p>Uno strumento di profilatura della personalità che colloca gli individui in uno dei 4 tipi di personalità, sviluppato nei primi anni '90.</p>	<p>Uno strumento di valutazione del comportamento sviluppato negli anni '50 che non misura le modalità di pensiero.</p>	<p>Un profilo della personalità che separa le preferenze di pensiero dalle preferenze di comportamento, sviluppato nel corso degli anni '90, con l'avanzamento della ricerca neuroscientifica.</p>