

Raport de consiliere psihologică TI

Psiholog examinator **Țicu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 28 ani, operator prompter**

Scopul evaluării **Consiliere**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Sugestii de consiliere
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul TI (*Toleranță la Incertitudine*) (Constantin, 2016, sub tipar) permite evaluare preferințelor individuale și a stilului personal de raportare la situațiile profesionale complexe, marcate fie de o incertitudine minimă (control), fie de o mare incertitudine (explorare).

În cadrul acestui instrument, toleranța la incertitudine este definită ca ***o predispoziție individuală, testată în context profesional*** (de care candidatul/angajatul este conștient) și rezultată dintr-o combinație de factori de personalitate adaptați fie la un context profesional programat, controlat și previzibil (*toleranță mică la incertitudine*) fie la un context profesional ne-programat, flexibil și imprevizibil (*toleranță mare la incertitudine*). În funcție de aceste caracteristici individuale, un angajat poate să fie potrivit (sau nu!) pentru un post care solicită o **toleranță mare la incertitudine** (*top-management, creație și inovație, consultanță, marketing - vânzări, coordonare de proiecte de cercetare – dezvoltare etc.*) etc.) sau un post care cere o **toleranță mică la incertitudine** (*controlul și dirijarea traficului feroviar sau aerian, servicii financiar – contabile, controlul calității, activități de control și securitate etc.*).

Chestionarul TI solicită evaluarea a 42 de itemi dihotomici, aserțiuni cu două posibile variante de răspuns (alegere forțată), incluzând și o variantă de răspuns intermediară ("??") pentru nehotărâți sau cei care nu se regăsesc în nici una dintre cele două variante dihotomice.

Scorurile pe axa ***toleranță mică - toleranță mare la incertitudine*** rezultă din combinația a șase factori:

- COMPLEXITATEA sarcinilor
- LIBERTATEA de acțiune
- DIVERSITATEA contextuală
- ÎNCREDERE profesională
- MOBILITATEA atențională
- FLEXIBILITATEA decizională

Analiza acestor dimensiuni psihologice ne permit ***o evaluare a modului în care angajatul se raportează și răspunde la solicitările unui job/ context de muncă*** care cere o toleranță mică la incertitudine (capacitatea de a respecta și aplica invariabil proceduri exacte și detaliate, un maximum de precizie și uniformitate în decizii, cu respectarea unor algoritmi de decizie și acțiune, evitarea riscului etc.) sau, prin opoziție, la solicitările unui job/ context de muncă care solicită o mare toleranță la incertitudine (capacitatea de a procesa simultan sarcini variate și incomplete, de a lua decizii în condițiile în care nu sunt disponibile toate informațiile, de adaptare rapidă la noi solicitări cu un grad mare de incertitudine etc.).

2. Profil sintetic

Toleranță mică la incertitudine

Eficient(ă) în contexte profesionale în care există norme clare, informații complete și sarcini bine structurate.



Claritate

Preferă sarcinile clare, bine definite și abordarea progresivă, algoritmică a problemelor.



Normativitate

Are nevoie de norme și reguli clare, sarcini bine planificate și structurate.



Familiaritate

Agreează contextele profesionale și sociale cunoscute, familiare.



Nesiguranță

Evită contextele profesionale noi, complexe, asumarea de riscuri sau de noi responsabilități.



Monocronie

Se simte confortabil dacă gestionează un singur set de stimuli, o singură sarcină sau activitate.



Rigiditate

Preferă stabilitatea și rigoarea la locul de muncă, siguranța dată de folosirea aceluiași metode.



Toleranță mare la incertitudine

Eficient(ă) în contexte profesionale mai puțin structurate, cu sarcini complexe și norme mai puțin clare.

Complexitate

Preferă sarcinile complexe și dificile și abordarea intuitivă, euristică a problemelor.

Libertate

Are nevoie de reguli minimale, sarcini slab structurate și libertate de acțiune.

Diversitate

Caută contextele profesionale și sociale noi, diverse, necunoscute.

Încredere

Caută oportunități, situații profesionale în care să își asume noi riscuri sau responsabilități.

Policronie

Se simte confortabil dacă gestionează mai mulți stimuli sau mai multe activități, în paralel.

Flexibilitate

Preferă schimbarea și adaptarea la noi contextele profesionale, libertatea dată de folosirea unor noi oportunități.

3. Sugestii de consiliere

În urma completării chestionarului TI au fost formulate următoarele sugestii de consiliere în profilul psihologic:

Flexibilitatea și mobilitatea de care dai dovadă ar putea fi completate de mai multă rigoare și consecvență în tot ceea ce faci. Analizează cu mai multă răbdare situațiile noi, ia decizii după analiza detaliată a datelor și acceptă rutina unor astfel de decizii. Planifică și urmează cu consecvență ceea ce ai planificat. Învață să ții mai mult cont de regulile existente și să respecti procedurile de lucru, chiar dacă știi că lucrurile pot fi făcute și altfel. Caută să fii mai stabil în alegerile făcute sau în opțiunile exprimate. Poți propune schimbarea regulilor sau a procedurilor doar după o analiză atentă (singur sau împreună cu ceilalți), punctând avantajele și riscurile fiecăreia și apoi, după alegerea variantei optime și testarea ei, putând trece la implementarea soluției. Chiar dacă nu ai probleme cu mobilitatea atenției, nu ar strica o ierarhizare a obiectivelor de atins și o planificare atentă a activităților în cadrul unei zile de lucru. *(Toleranță mare la incertitudine)*

Schimbarea procedurilor și identificarea de noi modalități de realizare a sarcinilor este necesară doar în situațiile de blocaj sau criză. În momentele de relativă stabilitate urmarea exactă a regulilor și procedurilor este deseori cheia spre succes. Analizează cu răbdare situația, ia decizii după analiza detaliată a datelor și acceptă rutina unor astfel de decizii. Planifică și urmează cu consecvență ceea ce ai planificat. În acest fel, partea inovativă și rebelă din tine va fi completată de consecvență și rigoare în aplicarea exactă a algoritmilor de lucru. *(Complexitate)*

Afirmarea propriilor idei, autonomia sau flexibilitatea în implementare sarcinilor pot fi valoroase dacă sunt respectate normele de bază și procedurile generale de lucru. Trebuie să ții cont de regulile existente și să respecti procedurile de lucru, chiar dacă știi că lucrurile pot fi făcute și altfel. Poți propune schimbarea regulilor sau a procedurilor și, doar după aprobarea sau verificarea lor, să treci la adoptarea noilor variante de lucru. Inițiativa și autonomia sunt valoroase atât timp cât respecti, ca toți ceilalți, "regulile jocului". *(Libertate)*

Este interesant să cauți mereu lucruri noi și să explorezi diversitatea sub toate formele ei dar, ceea ce ne definește sunt situațiile sau locurile familiare, modul nostru obișnuit de a face lucrurile. Afirmă mai clar constantele din viața ta și opțiunile tale valorice și întărește aceste repere pentru ați oferi ție și celor din jur o identitate mai clară, sentimentul de stabilitate. Astfel, diversitatea intereselor și preferințelor tale își vor găsi ancorarea în elementele stabile ale identității tale. *(Diversitate)*

Adaptabilitatea și deschiderea ta la noi oportunități, sugestiile celorlalți sau noi experiențe te pot ajuta să evoluezi sau să te simți bine dar, în egală măsură, îi pot deruta pe ceilalți, lor apărându-le ca fiind inconstant sau imprevizibil. Caută să fii mai stabil în alegerile făcute sau în opțiunile exprimate, chiar dacă ceilalți fac presiuni să te convingă de contrariu. Schimbare este utilă atât timp cât pornește de la ceea ce a fost consolidat între timp iar căutarea continuă a diversității și oportunităților te pot distra de la ceea ce este cu adevărat important. *(Flexibilitate)*

4. Analiză pe factori

TOLERANȚĂ LA INCERTITUDINE

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Toleranță mică la incertitudine: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "toleranță la incertitudine" preferă sarcinile simple, bine definite și norme sau reguli clare în realizarea acestora. Ele preferă activități bine planificate și structurate, au nevoie de informații complete înainte de a acționa și sunt pentru o abordare progresivă, algoritmică a problemelor. Agreează persoanele cunoscute și situațiile familiare, contextele noi solicitându-le un efort mare de adaptare. Încăpățănate, preferă ordinea și siguranța dată de folosire a acelorași metode, opun rezistență la schimbare și sunt nesigure și tensionate în situații noi sau complexe. Cu atenție distributivă redusă, ușor de distras, sunt eficiente atunci când se concentrează pe o singură sarcină.

Avantaje: organizat(ă), meticulos(oasă) și constant(ă), rezistent(ă) la munca de rutină, respectă întru totul regulile sau instrucțiunile primite; focalizat(ă) pe ceea ce face și consecvent(ă) în urmărirea obiectivului ales.

Riscuri: lipsit(ă) de inițiativă și dependent(ă) de instrucțiuni clare, nu are încredere în sine, fiind ușor de distras sau blocat(ă) de absența procedurilor; defensiv(ă) sau inflexibil(ă) în alegerile făcute.

Toleranță mare la incertitudine: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "toleranță la incertitudine" preferă sarcinile complexe, mai puțin structurate și reguli cât mai puține în realizarea acestora. Ele își asumă libertatea de a acționa independent și nu au nevoie de informații complete înainte de a acționa. Agreează persoanele și situațiile noi, caută să evite monotonia și îi plac provocările schimbările frecvente, fiind încrezător(oare) în forțele proprii. Imprevizibile, deschise la noi oportunități, își asumă cu ușurință riscuri și se adaptează ușor la schimbare. Eficiente în gestionarea mai multor stimuli sau activități în paralel, își păstrează concentrarea sub presiunea unor factori perturbatori.

Avantaje: flexibil(ă) și inovativ(ă), preferă sarcinile și problemele provocatoare, complexe; autonom(ă) și cu inițiativă, nonconformist(ă), asertiv(ă) și cu o atenție distributivă mare.

Riscuri: rebel(ă) și original(ă), nu suportă rutina; imprudent(ă) sau imprevizibil(ă), nerealist(ă) sau dificil(ă) în relațiile cu ceilalți, poate deruta prin ușurința și profunzimea schimbărilor.

COMPLEXITATEA sarcinilor

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Claritate: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "complexitatea sarcinilor" preferă sarcinile clare și bine definite în locul celor complexe sau incomplet definite. Ele cred că abordarea progresivă, algoritmică a problemelor este cheia succesului. Încep să rezolve o problemă numai dacă au toate informațiile necesare, fiind dependente de un demers logic și clar. Programează separat realizarea sarcinilor pentru a nu le amesteca.

Avantaje: organizat(ă) și meticulos(oasă), se conformează ușor regulilor și este rezistent(ă) la munca de rutină.

Riscuri: dependent(ă) de reguli, proceduri și instrucțiuni clare, detaliate; are dificultăți în fața unor situații noi.

Complexitate: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "complexitatea sarcinilor" preferă sarcinile ambigue sau provocatoare. Ele iau rapid decizii chiar dacă nu au toate informațiile necesare, folosind predominant intuiția și strategiile euristice în rezolvarea problemelor. Evită programarea strictă a sarcinilor pentru a le putea aborda și rezolva în funcție de dispoziția de moment sau de presiunea situației. Văd cheia succesului în implicarea în sarcini complexe, munca în salturi și folosirea intuiției în generarea de soluții.

Avantaje: flexibil(ă) și inovativ(ă), preferă sarcinile și problemele complexe, fără soluții unice sau proceduri clare.

Riscuri: rebel(ă) și original(ă), nu suportă rutina, căutând noi provocări; propune soluții riscante, neverificate.

LIBERTATEA de acțiune

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Normativitate: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "libertatea de acțiune", preferă să își ghideze activitatea după norme și reguli clare. Le plac activitățile bine planificate, cu pași clari de rezolvare, acestea conferindu-le siguranță și echilibru. Apreciază persoanele riguroase, serioase, cele care nu se abat de la reguli. Evită asumarea de noi responsabilități care nu sunt prevăzute în fișa postului sau în programul formal. Se simt confortabil dacă respectă indicațiile și obiectivele trasate de șeful direct.

Avantaje: previzibil(ă), de încredere și echilibrat(ă) respectă regulile, indicațiile și obiectivele stabilite anterior.

Riscuri: lipsit(ă) de inițiativă, conformist(ă), acceptă fără analiză critică reguli, proceduri sau instrucțiuni.

Libertate: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "libertatea de acțiune", se bazează pe propriile idei și propria viziune în elaborarea și implementarea sarcinilor. Consideră că regulile le restricționează, limitându-le creativitatea și eficiența. Preferă un program flexibil și cred că lucrează mult mai eficient în absența normelor și regulilor stricte. Le place să-și adapteze munca și planificările în funcție de context. Au o părere pozitivă despre nonconformiști și despre cei care încalcă regulile și convențiile.

Avantaje: autonom(ă) și cu inițiativă, nonconformist(ă), își asumă luarea unor decizii sau adaptarea lor la context.

Riscuri: imprudent(ă), cu inițiative în afara ariei de expertiză, riscă să comită erori sau să devieze de la scop.

DIVERSITATEA contextuală

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Familiaritate: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "preferința pentru diversitate", preferă locurile și situațiile cunoscute, persoanele și grupurile similare lor. Contextele sociale și profesionale diferite, cele care nu le sunt familiare, le solicită un efort mai mare de adaptare sau le creează un disconfort. Preferă un loc de muncă stabil, în care știu exact ce au de făcut, fără prea multe schimbări.

Avantaje: consecvent(ă) și stabil(ă) în alegeri, alege căile cunoscute și situațiile familiare în tot ceea ce face.

Riscuri: conservator(oare), rigid(ă) în alegerile valorice, ratează șanse sau oportunități din teama de necunoscut.

Diversitate: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "preferința pentru diversitate" sunt stimulate de schimbări frecvente. Preferă contextele și situațiile nefamiliare, persoanele și locurile noi. Se simt bine la petreceri cu persoane necunoscute și au prieteni diferiți din punct de vedere intelectual, social și cultural. Se implică în sarcini profesionale care presupun provocări și probleme noi și caută să evite monotonia adoptând strategii diferite de rezolvare a aceluiași sarcini, fiind stimulate de căutarea soluțiilor originale.

Avantaje: deschis(ă) la nou și original, în căutarea necunoscutului și a provocării, alegând mereu diversitatea.

Riscuri: inconsecvent(ă) în preferințe și alegeri, surprinde prin inconstanța deciziilor și valorile asumate.

ÎNCREDERE profesională

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Nesiguranță: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "încredere profesională" nu se consideră la fel de bune ca ceilalți, iar în fața unei situații noi sau complexe se simt nesigure și tensionate. Ezită să ia decizii sub presiune și se simt vinovate chiar și atunci când nu e cazul. Ele evită asumarea riscurilor, preferă să se adapteze opiniilor celorlalți, evitând să formuleze opinii critice despre șefi.

Avantaje: asertiv(ă), determinat(ă) și prompt(ă) în luarea deciziilor sau implementarea ideilor în care crede;

Riscuri: nerealistă și egocentrică, dificil(ă) în relaționare, exagerează în deciziile și inițiativele personale;

Încredere: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "încredere profesională" spun ceea ce gândesc, își argumentează și își apără cu convingere propriile opinii. Nu ezită să își asume riscuri, sunt calme și încrezătoare în fața unor noi responsabilități. În situații tensionate pot lua rapid decizii. Dacă este cazul, comentează sau contestă opiniile șefului. Se consideră mai bine pregătite profesional comparativ cu ceilalți și nu se simt vinovate în situații de eșec dacă cred că nu au o vină directă.

Avantaje: asertiv(ă), determinat(ă) și prompt(ă) în luarea deciziilor sau implementarea ideilor în care crede.

Riscuri: nerealist(ă) și egocentric(ă), dificil(ă) în relaționare, exagerează în deciziile și inițiativele personale.

MOBILITATEA atențională

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Monocronie: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "mobilitate atențională" se simt confortabil și sunt eficiente atunci când se concentrează pe o singură sarcină/ activitate. În context profesional se concentrează pe atingerea unui singur obiectiv, evitând desfășurarea în paralel a mai multor activități. Nu pot urmări simultan mai multe surse de comunicare, iar prezența și discuțiile altor persoane le distrag.

Avantaje: focalizat(ă) pe ceea ce face, pe un singur set de stimuli, pe atingerea obiectivului stabilit.

Riscuri: neatent(ă) la context și stimulii periferici; cu o fixitate mare a atenției dar și ușor de distras.

Policronie: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "mobilitate atențională" se simt confortabil când urmăresc mai mulți stimuli simultan și nu au dificultăți atunci când realizează mai multe activități în paralel. La locul de muncă urmăresc și gestionează mai multe activități, acceptând alte sarcini înainte de a le finaliza pe cele anterioare. Pot lăsa multe detalii pentru ultimul moment. Prezența și discuțiile altor persoane nu le distrag de la ceea ce fac.

Avantaje: cu atenție distributivă mare, atent(ă) la stimuli diverși, "omniprezent(ă)" în echipe și proiecte diferite.

Riscuri: nefocalizat(ă), alternează între sarcini și obiective diferite, poate "pierde" detalii sau date importante.

FLEXIBILITATEA decizională

1	2	3	4	5	6	7	8
---	---	---	---	---	---	---	---

Rigiditate: Persoanele care au obținut scoruri mici la factorul "flexibilitate decizională" sunt tipicare și rezistente la presiunile și sugestiile celorlalți. Nu le place schimbarea și aplică cu încăpățănare vechile metode sau strategii chiar dacă acestea și-au dovedit ineficiența. Preferă activitățile precise, ordonate, pe care le îndeplinesc aplicând numai metodele deja cunoscute.

Avantaje: stabil(ă), de neclintit, rezistă cu succes presiunilor sau adversităților, menținând-și opțiunile inițiale.

Riscuri: încăpăținat(ă) și inflexibil(ă), nu poate accepta o altă opțiune sau idei; rigid(ă), persistă în alegeri eronate.

Flexibilitate: Persoanele care au obținut scoruri mari la factorul "flexibilitate decizională" sunt spontane și maleabile, dispuse să își modifice punctul de vedere lăsându-se ușor influențate de opiniile celorlalți. Percep schimbarea ca pe o deschidere spre noi oportunități. Caută activități diverse, sunt mereu dispuse să încerce lucruri noi și identifică modalități alternative de realizare a sarcinilor.

Avantaje: adaptabil(ă) și mobil(ă), deschis(ă) la sugestii, provocări sau oportunități, acceptă cu ușurință schimbarea.

Riscuri: imprevizibil(ă) și maleabil(ă), ușor de influențat, poate deruta prin ușurința și profunzimea schimbărilor făcute.

5. Indicatori statistici

Raspunsuri pe itemi

1. a	2. c	3. a	4. a	5. a	6. c	7. c	8. c	9. a	10. c
11. a	12. c	13. c	14. a	15. c	16. c	17. c	18. a	19. c	20. c
21. c	22. a	23. a	24. a	25. a	26. a	27. c	28. c	29. c	30. c
31. c	32. c	33. c	34. c	35. c	36. a	37. c	38. a	39. a	40. c
41. c	42. c								

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziile parțiale.

Data: 24 martie 2018

Psiholog practicant: