

Raport de evaluare psihologică TI

Examinator **Ticu Constantin**

Persoană evaluată **Alius Anonimus, masculin, 59 ani, operator prompter**

Data evaluării **21.09.2026**



Cuprins

1. Descriere inventar
2. Profil sintetic
3. Caracteristici dominante
4. Analiză pe factori
5. Indicatori statistici
6. Concluzii finale

1. Descriere inventar

Chestionarul TI (Toleranță la Incertitudine) (Constantin, 2024) permite evaluare preferințelor individuale și a stilului personal de raportare la situațiile școlare sau 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 școlar sau profesional** (de care elevul sau angajatul este conștient) și rezultată dintr-o combinație de factori de personalitate adaptați fie la un context școlar/ profesional programat, controlat și previzibil (*toleranță mică la incertitudine*) fie la un context ne-programat, flexibil și imprevizibil (*toleranță mare la incertitudine*).

De exemplu, un angajat, în funcție de aceste caracteristici individuale poate să fie potrivit (sau nu!) pentru o activitate profesională cu 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.*).

În mod similar, un elev poate performa mai degrabă în activități școlare cu cerințe și reguli clare și detaliate sau, dimpotrivă, în activități școlare în care a cerințele și regulile sunt inovative sau minimal definite.

Chestionarul TI solicită evaluarea a 36 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 elevul/ angajatul **se raportează și răspunde la solicitările unui context** 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 context 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.*).

Chestionarul TI - adulți este construit, validat și etalonat pe populația românească de peste 18 ani și face referire predominant la *sarcini profesionale* sau la *contextul de muncii*, fiind un instrument ideal pentru **analiza concordanței (compatibilității) dintre structura de personalitate** (cu toleranță mică/ mare la incertitudine) **și solicitările locului de muncă** (programat, controlat și previzibil / ne-programat, flexibil și imprevizibil).

Chestionarul TI - elevi este adaptat pentru mediul școlar și etalonat pe adolescenți între 14 și 18 ani, făcând referire la *activități școlare*, la *contextul educațional*. Versiunea IM pentru elevi permite evaluarea preferințelor unui elev/ ale unei eleve (cele care influențează stilul de învățare), pentru **sarcini și activități școlare bine structurate, clar definite** sau pentru cele **deschise la abordare și interpretare**.

Timpul mediu de completare a chestionarului online: 10 minute.

Vârsta minimă de la care se poate realiza evaluarea: 14 ani.

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 contexte profesionale, libertatea dată de folosirea unor noi oportunități.

3. Caracteristici dominante

În urma completării chestionarului TI au fost identificate următoarele caracteristici dominante în profilul psihologic al persoanei evaluate:

Preferă sarcinile clare, bine definite și abordarea progresivă, algoritmică a problemelor; are nevoie de informații complete înainte de a acționa. (*Claritate*)

Nesigur(ă) și tensionat(ă) în situații noi sau complexe; evită asumarea riscurilor și se culpabilizează cu ușurință. (*Nesiguranță*)

Eficient(ă) atunci se concentrează pe o singură sarcină; activitățile multiple și discuțiile altor persoane îl/o distrag. (*Monocronie*)

Încăpățânat(ă), preferă ordinea și siguranța dată de folosire a acelorași metode; opune rezistență la schimbare. (*Rigiditate*)

4. Analiză pe factori

TOLERANȚĂ LA INCERTITUDINE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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 întrutotul 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: modest(ă) sau prudent(ă), realist(ă), ține cont de opiniile ceilalți în luarea deciziilor profesionale;

Riscuri: defensiv(ă), cu stimă de sine scăzută, are dificultăți în a lua decizii în situații critice, tensionate.

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.

6. Concluzii finale

De redactat de către psiholog pe baza concluziilor parțiale.

Data: luni, 21 septembrie 2026

Psiholog/Consilier: