

# TI

## Chestionarul Toleranței la Incertitudine

(descriere sintetică & instrucțiuni pentru cercetare)

Copyright CONSTANTIN Ticu

[tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro),

(004) 0744 643 467

### Descriere TI

Chestionarul **TI** (Toleranță la incertitudine) permite evaluare preferințelor individuale și a stilului personal de raportare la situațiile profesionale complexe (Constantin, 2020, sub tipar), 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.*) sau un post care cere **o toleranță mică la incertitudine** (*servicii financiar – contabile, controlul și dirijarea traficului feroviar sau aerian, 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.*).

Timp mediu de completare a chestionarului on-line: 10 minute (între 8 și 15 minute).

## FACTORII TI

### TOLERANȚĂ 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. Încăpățânate, preferă ordinea și siguranța dată de folosirea aceluiași 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.

( + ) 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 acțiune independentă și nu au nevoie de informații complete înainte de a acționa. Agreează persoanele și situațiile noi, caută să evite monotonia și îi plac provocările schimbărilor 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.

### COMPLEXITATEA sarcinilor

( – ) 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.

( + ) 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.

### LIBERTATEA de acțiune

( – ) 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.

( + ) 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.

## DIVERSITATEA contextuală

( – ) : 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.

( + ) 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.

## ÎNCREDERE profesională

( – ) 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.

( + ) 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.

## MOBILITATEA atențională

( – ) 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.

( + ) 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.

## FLEXIBILITATEA decizională

( – ) 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.

( + ) 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.

## ÎNREGISTRARE DATE TI

### Pentru scorare manuală & cercetare

1. Se creează o bază de date în care fiecare item al chestionarului TI se definește ca o variabilă numerică cu rădăcina TI (TI1, TI2, SPM3 .... TI42) la care se adaugă variabile socio-demografice.
2. În baza de date, pentru toți itemii, se introduc valorile corespunzătoare răspunsurilor oferite de fiecare subiect ("0" dacă este bifată prima variantă de răspuns "1" dacă este aleasă cea de a doua variantă de răspuns ("?" ) și "2" dacă este aleasă cea de a treia variantă de răspuns
3. După introducerea în baza de date a valorilor bifate pe chestionar și salvarea bazei de date ("Nume\_bazadateTI\_0.sav") se verifică corectitudinea datelor introduse pentru identificarea eventualelor erori de înregistrare (11, în loc de 1; 22 în loc de 2 etc.) În SPSS se pot verifica prin: *Analyze - Descriptive statistics – Frequencies, Minimum si Maximum*).
4. În aceeași bază de date se introduc și valorile la celelalte probe psihologice sau alte variabile luate în calcul în designul de cercetare și se calculează scorurile pe factori la aceste probe psihologice/ variabile.
5. Se trimite baza de date corect completată la adresa [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro) solicitând verificarea consistenței interne și calcularea scorurilor pe factori.

### Pentru scorare automată & generare profil psihologic

**Chestionarul TI** poate fi aplicat și în format electronic (on-line), prin invitații e-mail trimise de pe platforma **PsihoProfile** ([www.psihoprofile.ro](http://www.psihoprofile.ro)). Detaliile succinte referitoare la utilizarea PsihoProfile se găsesc la adresa <https://goo.gl/4vXNfY> sau pe pagina web <http://www.psihoprofile.ro/Public/Viitorul>.

Dacă se dorește aplicarea chestionarului în format imprimat (creion-hârtie) și înregistrarea ulterioară în baza de date PsihoProfile (alături de chestionarele aplicate on-line), după logarea pe PsihoProfile, în secțiunea *EVALUARE - Aplică chestionare – (selectează) TI - Introdu răspunsuri*, pot fi introduse datele de pe chestionarele aplicate în varianta imprimată.

La finalul cercetării (după aplicarea/ înregistrarea tuturor chestionarelor), pentru a avea acces la baza de date cu toate chestionarele completate (on-line - introduse automat sau imprimat - introduse manual), se va trimite un e-mail la adresa [tconst@uaic.ro](mailto:tconst@uaic.ro) pentru a solicita baza de date, precizând: *Numele si prenumele studentului/ cercetătorului* (clientului PsihoProfile, cel care a oferit spre completare chestionarul), *Denumirea chestionarului/ chestionarelor aplicate*, intervalul în care au fost culese datele și numărul aproximativ de persoane evaluate. Ca răspuns la acest e-mail se va primi o bază de date în format Excel sau SPSS cu toate chestionarele completate (itemi și scoruri pe factori).

## Citare TI

### Descriere instrument

(de introdus în secțiunea *Metodologia / Designul cercetării: Instrumente utilizate*)

Chestionarul **TI** (*Toleranță la Incertitudine*) permite evaluare preferințelor individuale de raportare la situațiile profesionale complexe, marcate fie de o incertitudine minimă (control), fie de o mare incertitudine (explorare) (Constantin, 2022). Scorurile pe axa toleranță mică - toleranța mare la incertitudine rezultă din răspunsurile oferite la 42 de itemi dihotomici (alegere forțată), prin combinația a șase factori exprimând preferințele individuale pentru: *claritatea vs. complexitatea sarcinilor, normativitatea vs. libertatea în acțiune, familiaritatea vs. diversitatea contextului, nesiguranța vs. încrederea profesională, monocronia vs. policronia atențională, rigiditatea vs. flexibilitatea comportamentală.*

### Pentru citare:

Constantin T., (2022) *Assessing tolerance to uncertainty; construction and validation of a standardized questionnaire*, (manuscris)

## Date statistice TI

### Indicatori statistici generali:

(ultima versiune TI, **1610 s**; actualizare: 03.09.22)

	Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis	
	Valid	Alpha Cronbach				
TOLERANTA_LA_INCERTITUDINE	1610	<b>.912</b>	42.76	16.83	.060	-.643
COMPLEXITATEA_sarcinilor	1610	<b>.714</b>	6.06	3.76	.283	-.846
LIBERTATEA_de_actiune	1610	<b>.766</b>	6.86	4.04	-.013	-.981
DIVERSITATEA_contextuala	1610	<b>.762</b>	6.37	3.93	.208	-1.026
INCREDERE_profesionala	1610	<b>.727</b>	7.56	3.48	-.289	-.653
FLEXIBILITATEA_decizionala	1610	<b>.757</b>	7.66	3.51	-.275	-.750
MOBILITATEA_atentionala	1610	<b>.744</b>	8.26	3.85	-.266	-.872

**Versiuni TI și consistența internă pe factori:**

	V0 <u>42 items</u>	V1 2018 <u>42 items</u>	v2 2018 <u>46 items</u>	v3 2020 <u>46 items</u>
	444 s	<b>890 s</b>	<b>3 095 s</b>	<b>1 610 s</b>
TOLERANTA_LA_INCERTITUDINE	.891	.891	.890	<b>.912</b>
COMPLEXITATEA_sarcinilor	.688	.693	.705	<b>.714</b>
LIBERTATEA_de_actiune	.650	.674	.713	<b>.766</b>
DIVERSITATEA_contextuala	.642	.639	.649	<b>.762</b>
INCREDERE_profesionala	.633	.623	.686	<b>.727</b>
FLEXIBILITATEA_decizionala	.662	.663	.616	<b>.757</b>
MOBILITATEA_atentionala	.676	.684	.717	<b>.744</b>