

## CUPRINS

<b>1. Concepte fundamentale în psihologia muncii</b> .....	9
1.1. Delimitări conceptuale .....	9
1.2. Obiectul psihologiei muncii și câmpul ei de probleme .....	10
1.3. Istoric al psihologiei muncii în România și în lume .....	11
1.4. Domeniile psihologiei muncii .....	13
1.5. Relațiile psihologiei muncii cu alte ramuri ale psihologiei și cu alte discipline care studiază munca .....	14
<b>2. Metode de descriere și analiză a muncii</b> .....	19
2.1. Analiza muncii și criteriile analizei muncii .....	19
2.2. Metode de culegere a datelor în psihologia muncii comune cu alte discipline .....	21
2.2.1. Observația .....	21
2.2.2. Ancheta .....	21
2.2.3. Studiul de caz .....	22
2.2.4. Analiza produselor activității .....	22
2.3. Metode specifice psihologiei muncii .....	22
2.3.1. Cunoașterea de către psiholog a activității studiate .....	22
2.3.2. Studiul documentelor sistemului .....	23
2.3.3. Metoda timpilor și a mișcărilor (MTM).....	23
2.3.4. Metoda incidentului critic .....	24
2.3.5. Metoda analizei erorilor .....	24
2.3.6. Lista de control (check-list-ul) .....	25
2.3.7. Analiza postului .....	25
2.3.7.1. Descrierea postului .....	26
2.3.7.2. Specificația postului/specificația de personal ...	26
<b>3. Studiul profesiunilor</b> .....	32
3.1. Delimitări conceptuale .....	32
3.2. Funcțiile profesiunilor .....	33
3.3. Clasificarea profesiunilor .....	33
3.4. Elaborarea monografiilor profesionale .....	34

<b>4. Rolul ambianței în procesul muncii</b>	39
4.1. Generalități	39
4.2. Ambianța tehnică	39
4.3. Ambianța fizică	41
4.4. Ambianța psihosocială a muncii	47
<b>5. Trăsături de personalitate și succes profesional</b>	56
5.1. Aptitudinile	56
5.2. Atitudinile	57
5.3. Caracterul	57
5.4. Temperamentul	57
5.5. Creativitatea	58
5.6. Motivația	58
5.7. Tipuri de personalități și influențe ale acestora asupra procesului muncii	58
<b>6. Motivația și satisfacția în muncă - premisele reușitei și succesului profesional</b>	66
6.1. Definiția și formele motivației	66
6.2. Relația motivație-performanță. Optimum motivațional	67
6.3. Teorii motivaționale	67
6.3.1. Teorii motivaționale clasice	67
6.3.2. Teorii motivaționale moderne	71
6.4. Caracteristici ale satisfacției muncii	74
6.5. Sursele satisfacției în muncă	75
6.6. Modalități de creștere a satisfacției muncii	76
<b>7. Aspecte ale comunicării în procesul muncii</b>	80
7.1. Generalități	80
7.2. Componentele actului de comunicare	81
7.3. Tipuri de comunicare	83
7.4. Rețele de comunicare	86
7.5. Bariere și căi de creștere a eficienței în comunicare	88
7.5.1. Factori perturbatori externi	89
7.5.2. Factori perturbatori interni	89
7.6. Strategia comunicării eficiente	90
7.7. Principiile comunicării eficiente	91
<b>8. Adaptare-inadaptare profesională</b>	95
8.1. Exigențe în procesul muncii	95
8.2. Erorile și violările de norme	98

8.3. Incidentele și accidentele de muncă .....	100
8.3.1. Caracteristicile accidentului de muncă .....	100
8.3.2. Factorii care provoacă accidente și incidente .....	101
8.3.3. Prevenirea accidentelor și incidentelor .....	101
8.4. Oboseala în muncă .....	102
8.4.1. Caracteristici .....	102
8.4.2. Cauzele oboselei .....	102
8.4.3. Simptomele oboselei .....	103
8.4.4. Formele oboselei .....	104
8.4.5. Prevenirea oboselei .....	105
8.5. Stresul profesional .....	105
8.5.1. Generalități .....	105
8.5.2. Simptomele stresului .....	106
8.5.3. Cauzele stresului .....	106
8.5.4. Stresul și cariera profesională .....	109
8.5.5. Managementul stresului .....	110
<b>9. Orientarea școlară și profesională. Recrutarea, selecția și integrarea personalului la locul de muncă .....</b>	<b>116</b>
9.1. Orientarea școlară și profesională .....	116
9.1.1. Etapele orientării profesionale .....	117
9.1.2. Criteriile orientării profesionale .....	119
9.1.3. Metode folosite în orientarea profesională .....	119
9.1.4. Reorientarea și recalificarea profesională .....	120
9.2. Angajarea personalului .....	120
9.2.1. Recrutarea de personal .....	121
9.2.1.1. Metode de recrutare .....	121
9.2.1.2. Criterii de recrutare .....	124
9.2.1.3. Principii de recrutare .....	125
9.2.1.4. Etapele planului de recrutare .....	125
9.2.2. Selecția de personal .....	126
9.2.2.1. Generalități .....	126
9.2.2.2. Criteriile procesului de selecție .....	127
9.2.2.3. Etapele selecției de personal .....	127
9.2.3. Integrarea profesională .....	133
9.2.3.1. Generalități .....	133
9.2.3.2. Factori care influențează procesul de integrare .....	133
9.2.3.3. Metode de integrare profesională .....	133
<b>10. Pregătirea profesională și dezvoltarea carierei .....</b>	<b>138</b>
10.1. Generalități .....	138

10.2. Componentele pregătirii profesionale .....	138
10.3. Etapele pregătirii profesionale .....	140
10.4. Metode de formare și perfecționare profesională .....	141
10.4.1. În cadrul instituției .....	141
10.4.2. În afara instituției .....	142
10.5. Cariera .....	143
10.5.1. Fazele dezvoltării carierei .....	143
10.5.2. Modele de planificare a carierei .....	143
<b>11. Asistența psihologică în cerințele profesiunii de psiholog și codul deontologic .....</b>	<b>149</b>
11.1. Funcțiile psihologului .....	149
11.2. Psihoprofesiograma psihologului industrial .....	155
11.3. Organizarea laboratorului psihologic .....	158
11.4. Examenul psihologic .....	160
11.4.1. Examenul colectiv .....	161
11.4.2. Examenul psihologic individual .....	162
<b>Bibliografie .....</b>	<b>167</b>

## **CONCEPTE-CHEIE**

### **1.**

Munca; activitatea profesională; profesiunea; psihologia muncii; obiectul psihologiei muncii.

### **2.**

Analiza muncii; metoda timpilor și a mișcărilor (MTM); metoda analizei erorilor; incidentul critic; analiza de post.

### **3.**

Profesiunea; specialitatea; monografiile profesionale.

### **4.**

Ergonomia; ambianța psihosocială a muncii.

### **5.**

Aptitudinile; atitudinile; caracterul; temperamentul; motivația; creativitatea.

### **6.**

Motivația; optimul motivațional; satisfacția muncii.

### **7.**

Comunicarea internă; comunicarea externă; Comunicarea ascendentă; comunicarea orizontală (laterală); rețelele de comunicare centralizate; rețelele de comunicare descentralizate; rețelele multiple.

### **8.**

Psihograma; psihoprofesiograma; fiabilitatea umană; eroarea; violarea; incidentul; accidentul de muncă.

### **9.**

Orientarea profesională; reorientarea și recalificarea profesională; recrutarea de personal; selecția de personal; integrarea personalului .

**10.**

Pregătirea profesională; formarea profesională; perfecționarea profesională; rotația pe posturi; coachingul; delegarea sarcinilor; cariera.

**11.**

Psihoprofesiograma; colectivul de muncă.

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**OMER, IOANA**

**Psihologia muncii** / Ioana Omer – Ed. a 2-a – București

Editura Fundației *România de Mâine*, 2007

Bibliogr.

ISBN 978-973-725-938-7

159.9:331(075.8)

## REZUMAT

### 1.

Psihologia muncii studiază fenomenele și particularitățile psihice implicate în activitatea de muncă a omului precum și comportamentul acestuia la locul de muncă. Psihologia muncii a apărut inițial sub denumirea de *psihotehnică* sau *psihologie aplicată*, fiind implicată mai ales în activitatea de selecție uzinală și orientare profesională. Ulterior au apărut probleme legate de: adaptarea omului la locul de muncă, oboseala și accidentele de muncă, mutațiile sistemului om-mașină-mediu industrial, ceea ce a determinat orientarea interesului și a atenției către aspecte ale psihologiei muncii. În România unul dintre primele laboratoare de psihotehnică a fost înființat de J.M.Lahy care a studiat aspecte referitoare la cauzele și efectele oboselii, elemente ale adaptării mașinii la om, ceea ce va constitui mai târziu obiectul psihologiei ingineresti și ergonomiei.

Ramurile psihologiei muncii sunt: psihologia transporturilor, industrială, economică, a agriculturii, psihologia personalului, psihologia inginerescă (ergonomia). Dintre relațiile psihologiei muncii cu alte ramuri ale psihologiei amintim relațiile cu: psihologia generală, diferențială, psihologia vârstelor, psihopedagogia, psihologia socială, psihopatologia, etc. În ceea ce privește relațiile cu alte discipline care studiază munca, psihologia muncii stabilește legături cu: sociologia, medicina, dreptul, economia, ingineria etc.

### 2.

Analiza muncii este un proces de studiere în detaliu a unei anumite activități de muncă, atât în ceea ce privește munca în sine cât și individul care o prestează, în scopul eficientizării acesteia. Analiza muncii este utilizată în multe domenii printre care: orientarea, selecția și promovarea profesională, pregătirea profesională, organizarea muncii, evaluarea muncii, proiectarea muncii și a locurilor de muncă, etc. În analiza muncii psihologul utilizează o serie de metode, unele cu caracter general cum ar fi: observația, ancheta, studiul de caz, analiza produselor activității dar și metode specifice psihologiei muncii ca de exemplu: metoda timpilor și a mișcărilor, metoda incidentului critic, analiza erorilor, lista de control, analiza postului.

Analiza de post este o metodă importantă în analiza muncii și constă în determinarea și transmiterea informațiilor privind postul în

sine precum și informații asupra aptitudinilor, cunoștințelor, abilităților și responsabilităților cerute unui lucrător pentru a putea obține performanțe pe postul respectiv. Componentele analizei de post sunt descrierea postului și specificația de post (specificația de personal). Analiza de post este importantă mai ales în procesele de recrutare și selecție de personal, în scopul alegerii acelor candidați care să corespundă cerințelor postului respectiv și care, prin urmare, să obțină un randament crescut și performanțe ridicate pe postul respectiv.

### 3.

Profesiunea este o activitate economică exercitată în scopul asigurării posibilităților de satisfacere a trebuințelor colectivității sociale, și, prin aceasta, a celor personale, prin producerea unor bunuri destinate uzului colectiv sau a celui propriu. Rolul profesiunilor este de a satisface necesitățile umane, reprezentând o sursă de venit, fiind totodată un mijloc de realizare și satisfacție umană, de valorificare a pregătirii și capacităților personale dar și de prestigiu social. Profesiunile pot fi clasificate în profesii de străpungere, de promovare, de susținere și depășite.

Monografiile profesionale scot în evidență condițiile generale și particulare de practicare a unei profesii, referitoare atât la munca în sine cât și la persoana care urmează să o practice, și presupun parcurgerea a trei etape: etapa de documentare în care se realizează adunarea materialului documentar din publicațiile de actualitate, etapa de stabilire a contactului direct dintre cercetător și activitatea profesională și etapa analizei relației om-proces de muncă în scopul stabilirii caracteristicilor dominante ale muncii.

Practicarea profesiunilor presupune: cunoașterea importanței social-economice a profesiei studiate, cunoașterea operațiilor de muncă, cunoașterea condițiilor igienice, a metodelor și mijloacelor de securitate a muncii, a condițiilor economice, de pregătire profesională precum și influența profesiei asupra celui care prestează munca respectivă.

### 4.

Realizarea unei adaptări între muncitor și solicitările postului său necesită intervenția psihologului, în vederea asigurării unor condiții optime de ambianță, fiind vorba, în principal, de ambianța tehnică, fizică și psihosocială.

Elementele pe care psihologul le ia în considerare în privința proiectării ambianței tehnice sunt în primul rând cele referitoare la proiectarea și amplasarea echipamentului tehnic în spațiul de muncă: proiectarea încăperilor de lucru, proiectarea echipamentului tehnic, amplasarea elementelor tehnice de bază și auxiliare, confecționarea echipamentului de protecție individuală. Apoi, în amenajarea locurilor de muncă se ține cont și de poziția muncitorului, libertatea sa de mișcare, fluidizarea procesului de muncă între mai multe posturi.

Factorii de mediu ce țin de ambianța fizică sunt: ambianța luminoasă (care condiționează recepționarea adecvată a informațiilor ce vin pe cale vizuală); ambianța sonoră (cel mai nociv factor, fiind zgomotul care produce oboseală și scăderea productivității); temperatura, umiditatea și viteza aerului (responsabile de asigurarea echilibrului termic al organismului uman).

Fenomenele psihosociale care se dezvoltă în procesul muncii și care desemnează ambianța psihosocială influențează, la rândul lor, randamentul și satisfacția în muncă, prin existența unor relații de cooperare sau, dimpotrivă, de conflictualitate.

## 5.

În succesul profesional sunt implicate o serie de trăsături de personalitate ale individului, toate punându-și amprenta asupra randamentului și productivității acestuia la locul de muncă. Dintre aceste trăsături de personalitate menționăm: temperamentul, abilitățile, aptitudinile, caracterul, creativitatea, motivația în muncă. Astfel, fiecare dintre cele patru tipuri de temperamente în funcție de trăsăturile care le caracterizează se corelează cu anumite comportamente profesionale. Același lucru se poate observa și în cazul tipurilor de personalitate (sangvinică, colerică, flegmatică, melancolică, respectiv extrovertă și introvertă) la care comportamentele și atitudinile la locul de muncă și în colectiv sunt dictate de caracteristicile acestora. Motivația poate fi și ea un factor care contribuie la succesul profesional. Dintre factorii motivaționali amintim: salariul, condițiile de muncă, facilitățile, climatul psihosocial cadrul organizatoric etc. Aptitudinile condiționează performanța și succesul în muncă, și reprezintă particularități individuale ale oamenilor care constituie o condiție a realizării anumitor activități la un nivel superior.

Toate trăsăturile de personalitate menționate mai sus determină un anumit comportament profesional în mediul și la locul de muncă care, la rândul său, condiționează performanțele în muncă.

## 6.

Motivația este o stare internă dinamizatoare care îl determină pe individ să-și atingă anumite scopuri pe care și le propune. În procesul muncii deosebim mai multe tipuri de motivație: motivație pozitivă și negativă, motivație extrinsecă și intrinsecă, motivație cognitivă și afectivă, fiecare cu un specific aparte. În literatura de specialitate există mai multe teorii motivaționale, care pot fi grupate în teorii motivaționale clasice (Teoria X și Y, Teoria motivație-igienă, Teoria ierarhizării trebuințelor, Teoria ERG) și moderne (Teoria celor trei necesități, Teoria echității, Teoria performanțelor așteptate, Teoria consolidării). Conform acestor teorii, factori motivaționali pot fi: salariul, condițiile de muncă, trebuințele (fiziologice, de securitate, de stimă și statut, de cooperare, afiliere și apartenență la grup, de stimă și statut, de autorealizare), existența unei echități între efort și recompensă, consolidarea rezultatelor obținute în procesul muncii prin diferite mijloace (salariu, prime, avansări, etc).

Satisfacția muncii este o emoție plăcută, pozitivă, rezultată din evaluarea muncii depuse. Ea este un factor motivațional foarte important și este direct implicată în variațiile productivității muncii. Satisfacția muncii depinde de caracteristicile individului, de caracteristicile postului de muncă dar și de contextului în care se desfășoară munca. Sursele care determină satisfacție la locul de muncii sunt: facilitățile (economice, socio-profesionale, orarul de lucru, etc), condițiile fizice ale muncii (periculozitatea muncii, caracteristicile fizice ale locului de muncă), conținutul muncii (calificarea, caracterul rutinier al muncii, variația sau monotonia muncii, concordanța dintre aptitudinabilități și interese pentru activitate), aspectele relaționale și cadrul organizațional al muncii (stilul de conducere a instituției, comunicarea în cadrul instituției, etc). Creșterea satisfacției muncii poate fi asigurată prin: reducerea riscului de accidente, folosirea uneltelor, utilajelor și mașinilor adaptate la posibilitățile umane, îmbunătățirea relațiilor umane, a condițiilor sociale ale muncii, participarea în procesul de luare a deciziilor, pregătirea și perfecționarea profesională continuă.

## 7.

Comunicarea reprezintă transmiterea unui mesaj într-un anumit context situațional (spațio-temporal, socio-cultural, psihologic) de la un emițător către un receptor, prin intermediul unui canal de comunicare, mesajul fiind transmis sub forma unui cod care face descifrabil mesajul. La nivelul instituțiilor comunicarea poate fi

internă și externă. Rolurile comunicării sunt multiple și dintre acestea amintim: asigură o bună circulație a informațiilor interne; amplifică legăturile dintre membrii grupurilor de muncă, dezvoltând un climat intern, bazat pe încredere și apartenență la grup și consolidează coeziunea grupurilor; are un rol important în asigurarea protecției muncii; în cadrul politicilor de personal ale instituției contribuie la desfășurarea cu rezultate pozitive a proceselor de recrutare, selecție, evaluare, perfecționare și promovare a personalului etc. Componentele actului de comunicare sunt: emițătorul, receptorul, mesajul contextul, mijloacele de comunicare, feedback-ul. Comunicarea poate fi: ascendentă, descendentă sau orizontală; formală sau informală; orală, scrisă, audio-vizuală sau nonverbală. Deosebim trei tipuri de rețele de comunicare: centralizate, descentralizate și multiple, fiecare cu caracteristici și stiluri de conducere diferite.

Transmiterea mesajului poate fi distorsionată de factori externi (distanța dintre parteneri, circumstanțe nepotrivite, mediul fizic) sau interni (factori fiziologici, distorsiuni semantice, intervenția afectivității, lipsa de claritate a mesajului etc.). Principiile unei comunicări eficiente sunt: principiul coerenței, principiul schimbului permanent și principiul percepției globale.

## 8.

Pentru adaptarea reciprocă, optimă, om-mediului de muncă, acestea trebuie să îndeplinească o serie de exigențe : exigențe legate de vârstă și sex, exigențe fizice, exigențe senzoriale și motorii, exigențe de personalitate, exigențe de mediu, etc. În procesul muncii întâlnim o serie de fenomene cu caracter disfuncțional cum ar fi : erorile, violările de norme, incidentele, accidentele, oboseala și stresul. Consecințele acestora sunt scăderea randamentului și productivității muncii și implicit obținerea unor produse de calitate inferioară.

Erorile sunt abateri de la normele prestabilite și reunesc cazurile în care o secvență planificată de activități mentale sau fizice nu atinge scopurile dorite și când eșecurile nu pot fi atribuite hazardului.

Violările pot fi definite ca devieri deliberate (intenționate) de la norme sau practici stabilite necesare pentru a asigura funcționarea normală, protejată, a unui sistem potențial periculos și a unei activități sigure.

Incidentele și accidentele sunt evenimente neprevăzute care întrerup desfășurarea activității de muncă, cu pagube materiale și victime umane în cazul accidentelor.

Oboseala este un fenomen psihofiziologic normal care apare ca urmare a solicitării organismului, a efortului prelungit pe parcursul activității, și care se remite prin odihna obișnuită sau prin alimentație.

Stresul la locul de muncă la fel ca și oboseala pot avea drept cauze: solicitarea la locul de muncă, relațiile, mediul de muncă ( fizic și social), periculozitatea sarcinii de muncă, stilurile de conducere a activității, etc.

Fenomenele cu caracter disfuncțional menționate mai sus pot fi prevenite prin mijloace adecvate de natură tehnică, medicală sau psihologică.

## 9.

Orientarea profesională este activitatea de îndrumare a persoanelor în vederea alegerii unei profesii. Ea are mai multe etape: preorientarea profesională (orientarea școlară), orientarea profesională propriu-zisă, și reorientarea profesională. Dintre metodele de orientare profesională menționăm: lectura monografiilor profesionale; lectura unor articole din mass-media; filme didactice și documentare; organizarea unor activități în cercurile de specialitate și atelierile școlare prin care se realizează cunoașterea practică a profesiunilor respective; întâlniri cu specialiști din diferite domenii de activitate însoțite de prezentarea unor filme, diapozitive, etc.; vizite la diferite instituții.

Angajarea personalului este o activitate complexă care presupune trei etape: recrutarea, selecția și integrarea personalului.

Recrutarea de personal este procesul prin care se caută cei mai potriviți candidați pentru un anumit post. Ea se poate face atât din interiorul instituției, prin avansare și transfer, cât și din exteriorul acesteia prin anunțuri publicitare, fișierul cu potențiali angajați, rețeaua de cunoștințe, internet, sau instituții specializate în recrutarea de personal. Selecția profesională este alegerea potrivit anumitor criterii, a celui mai potrivit candidat pentru ocuparea unui post în cadrul unei instituții/ organizații. Ea presupune o succesiune de etape: depunerea unui curriculum vitae și a unei scrisori de intenție sau motivație, interviul de selecție, testarea psihologică și medicală, probele de lucru, examinările medicale și verificarea referințelor, decizia finală.

Procesul de integrare începe ulterior selecției și reprezintă procesul de acomodare a noilor angajați cu condițiile specifice ale activității instituției și ale locului de muncă. Ea este influențată de o serie de factori cum ar fi: scopurile instituției, coeziunea și coerența grupului, în care se desfășoară activitatea; contractul pe care angajatul

il are cu instituția, normele existente în instituție, raporturile de putere și de dependență cu colegii și cu superiorii ierarhici. Integrarea profesională se realizează printr-o comunicare adecvată cu colegii și superiorii ierarhici, prin vizite în instituție, prin participarea la luarea deciziilor etc.

#### 10.

Pregătirea profesională este un proces de învățare și instruire prin care persoanele acumulează cunoștințe teoretice precum și abilități, deprinderi practice noi. Pregătirea profesională presupune parcurgerea a trei etape: pregătirea profesională propriu-zisă, formarea și perfecționarea profesională. Metodele de pregătire profesională pot fi: metode de pregătire profesională la locul de muncă și metode de pregătire profesională în afara locului de muncă. Metodele de pregătire la locul de muncă se clasifică în: metode fără scoatere din producție (instruirea la locul de muncă, rotația posturilor, delegarea sarcinilor, înlocuirea permanentă a șefului ierarhic, coachingul etc.) și cu scoatere din producție (seminarii, jocuri de rol, studii de caz, exerciții de grup etc.). Metodele de pregătire profesională în afara locului de muncă pot fi și ele: fără scoatere din producție (studiul individual) sau cu scoatere din producție (vizite sau stagii la alte instituții cu profil asemănător etc.).

Carierea reprezintă o succesiune de profesii/ poziții într-o ierarhie împreună cu funcțiile asociate. Dezvoltarea carierei unei persoane trece prin mai multe etape: etapa de explorare, de stabilizare, faza critică și de eliberare. Se cunosc mai multe modele de planificare a carierei : modelul șansă și noroc, *modelul organizația știe cel mai bine și modelul autoorientat*, ultimul fiind cel mai indicat, ducând la performanțe și satisfacție în muncă.

#### 11.

Sarcinile psihologului industrial se structurează în jurul a două direcții esențiale: asigurarea unui climat psihosocial optim, care să permită funcționarea structurilor organizatorice și identificarea unor remedii pentru eventuale disfuncționalități ce pot apărea; optimizarea activităților în organizația respectivă.

În cadrul laboratorului, psihologul își desfășoară atât activitățile proprii, specifice (consiliere, orientare și selecție profesională, participarea la deciziile de promovare) cât și activități în colaborare cu alte departamente ale instituției. Dar, laboratorul psihologic, prin natura activităților, este orientat nu doar spre interiorul întreprinderii, ci și spre

exteriorul acesteia, spre alte instituții (facultăți, institute de cercetare, asociații profesionale, institute de expertiză a capacității de muncă).

Activitatea psihologului în industrie, și nu numai, trebuie să se raporteze permanent la normele ce conturează cadrul moral desemnat de codul deontologic (respectul acordat celui investigat, a libertății și vieții personale).

Examenul psihologic poate fi realizat individual sau colectiv. Când examinarea se desfășoară în colectiv, este esențial să se precizeze, la instructaj, timpul avut la dispoziție, munca independentă, caracterul individual al examinării. La examinarea individuală probele sunt alese, funcție de specificul examinării, care se poate realiza pentru funcții de conducere, pentru alte tipuri de posturi, examinări în cazul unor accidente. Examinarea psihologică, fie că are ca scop o decizie de selecție, fie orientare și consiliere profesională, presupune o îmbinare între prognoză și diagnoză, întrucât orice prognoză pleacă de la o diagnoză.