GUION, Robert. N. *Tests para selección de personal.* Madrid, Ediciones Riap, 1969. 774 p. Tradução espanhola de *Personnel testing.* New York, MacGraw-Hill.

Existem numerosos livros tratando do mesmo tema; poucos, entretanto, podem ser considerados em nível técnico capaz de fornecer informação nova ao psicólogo que tenha ultrapassado os limites do conhecimento preliminar, teórico ou prático, sôbre o assunto. Nesse sentido, julgamos que essa obra pode ser relacionada na bibliografia básica daquele que deseja aprofundar-se no estudo e emprêgo dos testes psicológicos como instrumento da medida científica. O nível geral em que são tratadas as diferentes questões equipara-se ao dos livros: *Essentials of psychological testing,* de Esonbech, e *Appraising vocational fitness,* de Super. O tratamento que dá aos fundamentos da medida psicológica é muito preciso e atualizado, o que representa certa vantagem, sôbre as obras citadas, para aquêles que se dedicam à pesquisa em psicologia industrial.

O autor divide sua exposição em três partes: Fundamentos da medida psicológica, Instrumentos de predição e Aplicação dos testes à seleção e distribuição do pessoal.

Na primeira parte, assuntos tais como fidedignidade da medida, variáveis preditivas, critérios, validações e construções de testes são focalizados dentro de um quadro formado por duas linhas direcionais definidoras: o procedimento científico e a teoria fundamental. A análise dos fundamentos teóricos, métricos e estatísticos dos testes desenvolve-se em competente nível técnico sem se perder em minúcias, que geralmente perturbam a correta visão da questão. Dessa forma, o autor mantém-se eqüidistante tanto daqueles que dão aos problemas tratamento prático e afirmativo com base em teorias pouco consistentes, como dos que matematizam excessiva e indevidamente os assuntos focalizados, acoplando partes mais complexas do sistema matemático a magnitudes psicológicas que, na sua origem, transformaram-se em mensurações numéricas, graças a processos que podem ser considerados grosseiros, quando levamos em conta os alicerces que sustentam as operações de mensuração científica. Parece-nos evidente que o grau de complexidade matemática utilizada deve corresponder ao de fineza da medida psicológica na sua origem; a verdade é que os erros cometidos no início do processo não podem ser corrigidos pela matemática; muito menos ela deve endossá-los.

Na segunda parte, faz exame crítico dos diferentes instrumentos da medida usados em seleção: medidas gerais de aptidão intelectual, medidas

de aptidões específicas, de aptidões sensoriais e psicomotoras, de variáveis motivacionais e de personalidade. Focaliza conceitos básicos que dão origem a essas medidas e interpreta diferentes índices estatísticos obtidos em pesquisas. Centraliza suas observações nos dados que fornecem indícios quanto ao valor dos instrumentos de medida, colocando em segundo plano a descrição dêstes.

Na terceira parte, trata da aplicação dos testes à seleção e distribuição de pessoal. São examinadas várias áreas ocupacionais, bem como as soluções que têm sido adotadas para resolver problemas de seleção aí encontrados. Como princípio doutrinário orientador, considera o sistema de seleção um procedimento científico que impõe a elaboração rigorosa de critérios, comprovação das hipóteses formuladas sôbre os preditores e a adoção de modelos adequados de predição. No final dessa parte analisa problemas administrativos inerentes aos programas de exames de pessoal, enfatizando a importância do quadro mais geral definido pela estrutura e planos da organização, atitudes e relações interpessoais dentro da emprêsa, atitudes dos candidatos à emprêsa e atitudes dos candidatos a emprêgo, bem como do público em geral, ou seja, o que se denomina seu *Zeitgeist*, o espírito dos tempos e dos lugares. Realmente, a translação e integração de microconceitos da psicologia tradicional dentro da macroabordagem organizacional, considerada esta como sistema aberto, fazem-se cada vez mais necessárias em psicologia industrial, embora a êsse respeito haja carência de ferramentas conceptuais.

No presente livro, o autor propõe-se a motivar o psicólogo no sentido de maior aprofundamento no estudo dos problemas de seleção de pessoal. Acreditamos que atingirá êsse objetivo, particularmente porque analisa as técnicas de exame em suas bases e princípios e transporta o leitor a um plano mais alto ao focalizar os problemas encontrados, permitindo-lhe visão global do quadro em que êle se encontra. Além disso, estimula-o a investigar novos horizontes, sugerindo para onde olhar e mostrando-lhe como formular as linhas gerais da investigação.

Finalmente, não podemos deixar de mencionar a excelente bibliografia citada.

WEDHER WANDERLEY