

PSICOMETRIA

História, Testes, Conceitos

O que se deve saber sobre um teste psicológico?

- A que população se destina.
- Padronização e normas.
- Quão preciso ou fidedigno ele é (fidedignidade).
- O que ele mensura (validade).

- Procedimentos para construir um teste.

O que é um teste psicológico?

“ Um teste psicológico é, fundamentalmente, uma medida objetiva e padronizada de uma amostra de comportamentos.” (Anastasi,1988)

- **Mensuração e Objetividade:** Estabelecidas por conjunto critérios e normas definidos e conhecidos que permite obter e interpretar os escores dos indivíduos em igualdades de condições.
- **Padronização:** Uniformidade nos procedimentos de administração, correção e interpretação dos resultados.
- **Amostra de comportamentos:** Evidências do constructo teórico a mensurar (inteligência, atenção, habilidades motoras, personalidade, etc)

Elementos básicos da definição de testes psicológicos

Elemento definidor	Explicação	Fundamento
Os testes psicológicos são procedimentos <i>sistemáticos</i> .	Caracterizam-se por planejamento, uniformidade e meticulosidade.	Para serem úteis, os testes <i>devem</i> ser objetivos e justos e passíveis de demonstração.
Os testes psicológicos são <i>amostras de comportamento</i> .	São pequenos subconjuntos de um todo muito maior.	O uso de amostras de comportamento é eficiente porque o tempo disponível geralmente é limitado.
Os comportamentos avaliados pelos testes são <i>relevantes para o funcionamento cognitivo, afetivo ou ambos</i> .	As amostras são selecionadas por sua significância psicológica empírica ou prática.	Os testes, ao contrário dos jogos mentais, existem por sua utilidade; eles são ferramentas.
Os resultados dos testes são <i>avaliados e recebem escores</i> .	Algum sistema numérico ou categórico é aplicado aos resultados segundo regras preestabelecidas.	Não deve haver dúvidas sobre quais são os resultados de um teste.
Para se avaliar resultados de testes, é necessário ter <i>padrões baseados em dados empíricos</i> .	Deve haver uma forma de aplicar um critério ou padrão de comparação comum aos resultados.	Os padrões usados para avaliar os resultados de um teste devem indicar o único sentido dos mesmos.

Testagem Psicológica x Avaliação Psicológica

- Para leigos ambos os termos podem ser sinônimos, mas para psicólogos, **NÃO!**
- Avaliação psicológica é complexa e abrange diversos procedimentos avaliativos (entrevistas, observações, testes psicológicos entre outros) para tomar decisões a respeito de um indivíduo ou um grupo de pessoas dentro de um contexto específico (educacional, ocupacional, clínicos, forenses, aconselhamento vocacional, etc).
- Testagem psicológica se foca na interpretação dos resultados de testes obtidos em condições padronizadas e conforme as normas estabelecidas. É componente no processo de avaliação psicológica.

Diferenças típicas entre testagem e avaliação psicológica

Aspecto	Testagem psicológica	Avaliação psicológica
Grau de complexidade	Mais simples; envolve um procedimento uniforme, frequentemente unidimensional.	Mais complexa; cada avaliação envolve vários procedimentos (entrevistas, observações, testagens, etc.) e dimensões.
Duração	Mais breve, de alguns minutos a algumas horas.	Mais longa, de algumas horas a alguns dias ou mais.
Fontes de dados	Uma pessoa, o testando.	Muitas vezes são usadas fontes colaterais, como parentes ou professores, além do sujeito da avaliação.
Foco	Como uma pessoa ou grupo se compara com outros (nomotético).	A singularidade de um determinado indivíduo, grupo ou situação (idiográfico).
Qualificações necessárias	Conhecimento sobre testes e procedimentos de testagem.	Conhecimento de testagem e outros métodos de avaliação, bem como da área avaliada (p. ex., transtornos psiquiátricos, requisitos para uma função).
Base de procedimentos	É necessária objetividade; a quantificação é crucial.	É necessária subjetividade, na forma de julgamento clínico; a quantificação raramente é possível.
Custo	Barata, especialmente quando feita em grupos.	Muito cara, pois requer o uso intensivo de profissionais altamente qualificados.
Objetivo	Obter dados para uso na tomada de decisões.	Chegar a uma decisão a respeito da questão ou problema que originou o encaminhamento.
Grau de estruturação	Altamente estruturada.	Engloba aspectos estruturados e não-estruturados.
Avaliação dos resultados	Investigação relativamente simples da fidedignidade e validade baseada em resultados grupais.	Muito difícil devido à variabilidade de métodos, avaliadores, natureza das questões investigadas, etc.

Os participantes do processo de testagem e seus papéis

Participantes	Seus papéis no processo de testagem
Autores e criadores	Concebem, preparam e criam os testes. Também encontram formas de divulgar seu trabalho publicando os testes comercialmente ou por meio de publicações profissionais como livros e periódicos.
Editoras	Publicam, anunciam e vendem os testes, controlando sua distribuição.
Revisores	Preparam críticas e avaliações dos testes baseados em seus méritos técnicos e práticos.
Usuários	Selecionam ou decidem usar um teste específico para algum objetivo. Também podem desempenhar outros papéis, como, por exemplo, examinadores ou avaliadores.
Examinadores ou administradores	Administram o teste individualmente ou em grupo.
Testandos	Submetem-se ao teste por escolha ou necessidade.
Avaliadores	Computam as respostas do testando e as transformam em escores de teste por meios objetivos ou mecânicos ou aplicação de julgamentos de avaliação.
Intérpretes de resultados	Interpretam os resultados dos testes para seus consumidores finais, que podem ser testandos individuais ou seus parentes, outros profissionais ou organizações de vários tipos.

História dos Testes Psicológicos

TABLE 1 Milestones in Testing History	
Circa 2200 BC	Chinese test public officials
Late 1800s & Early 1900s	Carl Frederich Gauss discovers the normal distribution when evaluating measurement error Civil service exams used in Europe
19th Century	Physicians and psychiatrists assess mental patients with new techniques Brass instruments era—emphasis on measuring sensory and motor abilities Civil service exams initiated in United States in 1883 Early attention to questionnaires and rating scales by Galton and Cattell
1905	Binet-Simon Scale released—ushers in the era of intelligence testing
1917	Army Alpha and Beta released—first group of intelligence tests
1918	Woodworth Personal Data Sheet released—ushers in the era of personality assessment
1920s	Scholastic Aptitude Test (SAT) and Rorschach inkblot test developed—testing expands its influence
1930s	David Wechsler releases the Wechsler-Bellevue I—initiates a series of influential intelligence tests
1940s	The Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) released—destined to become the leading objective personality inventory

Reymolds & Livingston (2014)

TIPOS DE TESTES PSICOLÓGICOS

TABLE 2 Major Categories of Tests

1. Maximum Performance Tests
 - a. *Achievement tests*: Assess knowledge and skills in an area in which the examinee has received instruction.
 1. *Speed tests* (e.g., a timed typing test).
 2. *Power tests* (e.g., a spelling test containing words of increasing difficulty).
 - b. *Aptitude tests*: Assess knowledge and skills accumulated as the result of overall life experiences.
 1. *Speed tests* (e.g., a timed test where the test taker quickly scans groups of symbols and marks symbols that meet a predetermined criteria).
 2. *Power tests* (e.g., a test of nonverbal reasoning and problem solving that requires the test taker to solve problems of increasing difficulty).
 - c. *Objective or subjective tests*: When the scoring of a test does not rely on the subjective judgment of the individual scoring it, it is said to be objective. If the scoring of a test does rely on subjective judgment, it is said to be subjective.
2. Typical Response Tests
 - a. *Objective personality tests* (e.g., a test where the test taker answers true–false items referring to the personal beliefs and preferences).
 - b. *Projective personality tests* (e.g., a test where the test taker looks at an inkblot and describes what he or she sees).

Reymolds & Livingston (2014)

Fontes de informações sobre testes psicológicos na internet.

American Educational Research Association (AERA)	http://www.aera.net
American Psychological Association (APA)	http://www.apa.org
Association of Test Publishers (ATP)	http://www.testpublishers.org
Buros Institute of Mental Measurements (BI)	http://www.unl.edu/buros
Educational Resources Information Center (ERIC)	http://eric.ed.gov
Educational Testing Service (ETS)	http://www.ets.org/testcoll/index.html
International Test Commission (ITC)	http://www.intestcom.org
National Council on Measurement in Education (NCME)	http://www.ncme.org

No Brasil: Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI)
<https://satepsi.cfp.org.br/>

Uso de testes psicológicos

Conforme discutido no Capítulo 1, nenhum conjunto formal de credenciais, seja por formação, licenciamento ou certificação, pode garantir a competência no uso de um teste em particular em uma situação específica.

As qualificações dos usuários de testes psicológicos se baseiam em dois fatores principais:

1. Seu conhecimento e suas habilidades em
 - princípios psicométricos e estatística;
 - seleção de testes à luz de suas qualidades técnicas, da finalidade para a qual eles serão usados e das características dos examinandos;
 - procedimentos para administração e avaliação dos testes, bem como para interpretação, relato e salvaguarda dos resultados, e
 - todas as questões relevantes ao contexto e ao objetivo do uso da teste.
2. O grau em que os usuários tiveram experiência supervisionada adequada em todos os aspectos do conhecimento e das habilidades pertinentes ao uso pretendido de um teste específico.

Para mais informações, ver Turner, S.M., DeMers, S.T., Fox, H.R. e Reed, G.M. (2001). APA's Guidelines for test user qualifications: An executive summary. *American Psychologist*, 56, 1099-1113.

Direitos e responsabilidades dos testandos

O documento *Direitos e Responsabilidades dos Testandos: Diretrizes e expectativas (Rights and Responsibilities of Test Takers: Guidelines and Expectations)* (JCTP, 1998) pode ser reproduzido e divulgado gratuitamente. Embora não tenha força de lei – e as leis estaduais e federais americanas se sobreponham aos direitos e responsabilidades nele expostos –, os profissionais envolvidos em processos de testagem têm a responsabilidade de garantir que os testandos estejam cientes das informações contidas no documento.

Alguns dos direitos dos testandos mais importantes incluem os seguintes:

- O direito de receber uma explicação antes da testagem sobre (a) o objetivo da mesma, (b) os testes a serem usados, (c) se os resultados serão relatados a outras pessoas e (d) o uso planejado para os resultados. Se tiverem uma deficiência ou dificuldade de compreender a linguagem do teste, os testandos têm o direito de perguntar e ser informados a respeito de possíveis adaptações.
- O direito de saber se um teste é opcional e de ser informado das consequências de não fazê-lo, não completá-lo inteiramente ou cancelar os escores.
- O direito de receber uma explicação sobre os resultados do teste dentro de um tempo razoável e em termos de compreensão comum.
- O direito de que os resultados do teste sejam mantidos em sigilo na medida garantida pela lei.

Algunas das responsabilidades dos testandos mais importantes incluem as seguintes:

- A responsabilidade de ler e/ou escutar seus direitos e suas responsabilidades.
- A responsabilidade de fazer perguntas antes da testagem sobre por que o teste está sendo aplicado, como será aplicado, o que ele terá que fazer e o que será feito com os resultados.

Não Esqueça

- Até mesmo o instrumento melhor desenvolvido e psicometricamente íntegro está sujeito ao uso impróprio.
- Segundo os Padrões de Testagem (AERA, APA, NCME, 1999, Capítulo 11), a responsabilidade pelo uso apropriado e pela interpretação correta dos escores de testes depende primariamente do usuário.
- O mau uso dos testes pode ocorrer em qualquer ponto do processo de testagem, começando com a seleção inadequada dos instrumentos, seja para a finalidade para qual serão aplicados, seja para os indivíduos para os quais serão administrados. Erros na administração ou avaliação e na interpretação ou relato dos resultados podem agravar o problema.
- Sempre que a possibilidade do uso de testes for contemplada, a melhor forma de prevenir seu uso impróprio é garantir desde o início que os indivíduos envolvidos em todas as etapas da testagem tenham as qualificações e a competência necessárias para desempenhar seus papéis no processo.

Dez Motivos principais para *não* usar testes

Existem muitos motivos para que o uso de testes psicológicos seja desaconselhável e muitas situações em que devemos nos precaver ao utilizá-los, e a lista a seguir apresenta apenas os mais proeminentes. Com poucas exceções, os testes psicológicos não devem ser usados quando qualquer uma destas circunstâncias se verificar:

1. O objetivo da testagem é desconhecido ou pouco claro para o usuário do teste.
2. O usuário não está totalmente familiarizado com toda a documentação necessária para o teste, nem treinado quanto aos procedimentos relacionados.
3. O usuário não sabe para onde irão os resultados do teste ou como eles serão usados, ou não pode salvaguardar seu uso.
4. As informações buscadas com a testagem já estão disponíveis ou podem ser obtidas mais eficientemente por outras fontes.
5. O testando não está disposto ou não é capaz de cooperar com a testagem.
6. O testando pode sofrer algum dano devido ao processo de testagem.
7. O local e as condições da testagem são inadequados.
8. O formato ou os materiais do teste são inapropriados à luz da idade, sexo, origem cultural ou lingüística, deficiência ou qualquer outra condição do testando que possa invalidar os dados do teste.
9. As normas do teste são desatualizadas, inadequadas ou inaplicáveis ao testando.
10. A documentação sobre a fidedignidade ou a validade dos escores do teste é inadequada.