

Expectativas e Padrões de Atribuição num Processo de Selecção (*)

ELISABETH SOUSA (**)
MIGUEL PINA E CUNHA (***)
RUI BÁRTOLO RIBEIRO (****)

Compreender o que se passa à nossa volta, o que nos acontece a nós e aos outros conduz frequentemente a uma procura das causas dos efeitos (Heider, 1958). Esta tendência é especialmente notória quando determinadas ocorrências e acções ameaçadoras fogem ao controlo do indivíduo (Bains, 1983; Hewstone, 1989), não têm os contornos esperados (Pyszczynsky & Greenberg, 1981; Sousa, no prelo), a valência do resultado é negativa (Bohner, Bless, Schwarz & Strack, 1988), os objectivos não foram atingidos (Weiner, 1985), estamos de mau humor (Schwarz, 1987; Schwarz & Clore, 1983), insatisfeitos (Weiss, 1975), dependentes de outros para obter determinados resultados (Berscheid, Graziano, Monson & Dermer, 1976) e/ou ainda quando somos questionados directamente por outrém (Hewstone, 1989; Weiner, 1985). Nestes casos o raciocínio em termos de causa-efeito reflecte motivações epistémicas diferentes das que condicionam a actividade cognitiva mais rotineira (Abelson, 1981; Kruglanski & Klar, 1987; Langer & Abelson, 1972).

(*) Artigo elaborado com base numa comunicação apresentada no *Congresso Internacional sobre Stress, Ansiedade e Desordens Emocionais*, Braga, Julho de 1991.

(**) Professora Associada, ISPA.

(***) Assistente, ISPA. Membro da UIIPOG.

(****) Assistente, ISPA. Membro da UIIPOG. Chefe do Departamento de Investigação do CPSIFA.

Neste artigo abordaremos as explicações causais fornecidas em situação de selecção de pessoal por aqueles que são bem ou mal sucedidos. A situação de selecção de pessoal pode-se caracterizar pelo elevado nível de *stress* induzido. É um momento chave na definição profissional do indivíduo e como tal tem implicações a curto e médio prazo.

No presente trabalho serão discutidos os resultados referentes às explicações causais dos indivíduos que foram submetidos a um processo real de selecção de pessoal, tanto relativamente ao resultado final como aos resultados nas diversas fases das provas efectuadas.

Considerando a importância da situação pelas suas implicações a curto e a médio prazo, podemos de facto caracterizá-la como uma situação geradora de *stress*. Este estudo apresenta ainda outra característica que o distingue dos estudos laboratoriais, uma vez que foi desenvolvido longitudinalmente na situação de selecção, não tendo sido feito qualquer tipo de simulação. O próprio preenchimento dos questionários foi processado no ambiente organizacional pelas pessoas que participavam directamente no processo. Desta forma as respostas aos questionários foram dadas com a mesma indução de ansiedade patente em qualquer outro teste ou sistema de avaliação utilizado.

1. ATRIBUIÇÃO E EXPECTATIVAS: LIGADAS MAS PERIGOSAS?

Heider salientava já em 1958 que na tentativa de procurar compreender o que se passa à sua volta os indivíduos procedem a uma análise factorial implícita do real. As suas explicações reflectem a localização do acto ou ocorrência numa dimensão de externalidade-internalidade, a estabilidade do efeito e a equifinalidade. Sistematizando uma parte do trabalho deste autor, e com base numa série de estudos sobre a motivação para a realização, Weiner propõe uma taxonomia para o raciocínio causal. Inicialmente (cf. Weiner, 1972) a taxonomia envolve duas dimensões: a estabilidade do efeito (estável *versus* instável) e a localização causal (causa interna *versus* externa). Posteriormente Weiner adiciona uma terceira dimensão: o grau de controlabilidade do efeito. No que respeita à localização causal, o autor sustenta a hipótese de que um bom desempenho que é atribuído a factores internos (por exemplo, a capacidade e o esforço pessoais) gera mais auto-estima do que aquele que é imputado a factores externos (cf. a este propósito Pyszczynski & Greenberg, 1987). Por seu lado, a estabilidade do efeito tem implicações para a expectativa de sucesso ou fracasso futuro (Weiner et al, 1976). A imputação de uma causalidade estável tende a gerar expectativas de resultados semelhantes no futuro (Weiner, 1983) contrariamente a situações de atribuição do efeito a factores instáveis. Se por exemplo, o indivíduo atribuir o fracasso numa tarefa à sua falta de aptidões na matéria — um factor estável — as expectativas de sucesso futuro diminuem. No entanto, se o fracasso na tarefa for imputado à falta de sorte ou à fadiga na situação não há percepção de recorrência do efeito. Para além disso, situações de consistência entre expectativas e efeitos obtidos conduzem a atribuições estáveis enquanto que situações de inconsistência geram imputações a factores instáveis. Igualmente, no que respeita um desempenho bem sucedido, a inferência de grande capacidade ou competência suscita expectativas de sucesso futuro e orgulho pessoal contrariamente ao que acontece no caso da atribuição a factores instáveis como o seja a falta de sorte. Um número considerável de pesquisas tem vindo a confirmar esta perspectiva (cf. por exemplo Feather

& Simon, 1971, 1972; Etaugh & Hadley, 1977; Frieze & Weiner, 1971).

Por fim, a controlabilidade do efeito está relacionada com as avaliações dos outros (Weiner, 1986). Assim, se um determinado fracasso for imputado a factores sob o controle de outrém, o indivíduo tende a reagir colericamente (cf. por exemplo Averill, 1982). Se um determinado efeito negativo para outrém é atribuído a factores incontroláveis a tendência é para o sentimento de piedade. Curiosamente, quando se trata do próprio, a tendência é para estados depressivos na medida em que efeitos futuros são percebidos como independentes das respostas. Sweeney et al (1986) com base numa revisão estatística da literatura sugere que à medida que as atribuições para efeitos negativos se tornam mais internas, estáveis e globais a depressão aumenta.

Este padrão atribucional é nalguns casos desadaptativo na medida em que alimenta um sistema de crenças e comportamentos desencadeados por elas. Neste âmbito, Burke (1978) manipulou o resultado do desempenho numa tarefa de realização em sujeitos com baixa auto-estima, e sujeitos com alta auto-estima tendo concluído que sujeitos com alta auto-estima tendem a atribuir mais o seu sucesso a factores estáveis do que o seu fracasso. Por seu lado, os sujeitos com baixa auto-estima tendem a imputar mais o seu fracasso a factores estáveis do que o seu sucesso.

Deaux (1984), Deaux e Emswiller (1974), McHugh, Frieze e Hanusa (1982) encontram o mesmo padrão atribucional em sujeitos do sexo feminino. As mulheres denigrem os seus próprios desempenhos e potencialidades atribuindo os seus sucessos a factores instáveis e os seus fracassos a factores estáveis (cf. Sousa, 1988, para uma revisão da literatura). Deaux (1984) hipotetiza que as mulheres têm fracas expectativas quanto a desempenhos e que a situação de sucesso é inconsistente com o estereótipo feminino. Isto conduziria a atribuições do bom desempenho feminino a factores instáveis. O fracasso, consistente com o estereótipo feminino, desencadearia atribuições a factores estáveis. No entanto, a investigação ilustrando este tipo de modelo envolve contextos de hetero-percepção, contrariamente ao modelo de Weiner (1986) e frequentemente envolve tarefas tradicionalmente da esfera de competências masculinas. Por outro

lado, Deaux (1984) parece assumir que no caso de actores do sexo masculino existem geralmente expectativas de sucesso. A ser verdade, as consequências de um fracasso no sexo masculino podem ser gravosas para o próprio em termos de imagem e em termos do auto-conceito contrariamente a um fracasso feminino, socialmente bem aceite ainda que com possíveis consequências para o auto-conceito. Por fim, os estudos realizados no âmbito deste modelo, frequentemente laboratoriais, envolvem tarefas que podem ser percebidas como artificiais e pouco significativas para o próprio, sendo de especular sobre a divergência de tarefas cognitivas accionadas. Tarefas que têm por base a utilização de expectativas gerais sobre categorias de pessoas, provavelmente implicam menos esforço cognitivo do que tarefas que envolvem o próprio. Jones e McGillis distinguiam já em 1976 expectativas baseadas no conhecimento do indivíduo e expectativas baseadas na sua categoria de pertença. Por outro lado, não é de excluir a existência de problemas metodológicos (cf. a este propósito Sousa & Leyens, 1987).

No estudo aqui descrito procurou-se um contexto real tradicionalmente da esfera de competências masculina e com implicações para os inquiridos. O objectivo foi o de confrontar o modelo de Weiner (1986) que hipotetiza atribuições estáveis em situação de consistência entre expectativas e resultados independentemente da sua valência e o modelo de Deaux (1984) defensor de que a valência do resultado é mediada pelo estereótipo (no caso masculino a expectativa é de sucesso e só neste caso haverá atribuições estáveis).

2. MÉTODO

2.1. *Sujeitos*

Neste estudo participaram 75 indivíduos do sexo masculino com idades compreendidas entre os 18 e os 21 anos, candidatos voluntários à Força Aérea Portuguesa para as especialidades de Pilotos e de Cabos Especialistas.

2.2. *Procedimento*

Os candidatos prestaram provas psicológicas no Centro de Psicologia da Força Aérea (CPSIFA) no período compreendido entre Abril e Maio de 1990. O processo de selecção psicológica é de-

envolvido em três fases: (1) Avaliação de potencial cognitivo (durante todo o primeiro dia) e psicomotor (manhã do segundo dia); (2) Observação de características de personalidade em situação de grupo e em entrevista com um psicólogo (durante a parte da tarde do segundo dia); (3) Apreciação do processo individual e tomada de decisão (manhã do terceiro dia). A passagem do candidato pelo CPSIFA, desde o primeiro dia de provas até ao terceiro dia, deve ser sentida por este como um encontro consigo mesmo na confirmação de potencialidades e motivações para o ingresso na FAP ou para eventualmente poder seguir outro percurso pessoal e profissional. A decisão final é dada aos sujeitos individualmente, em termos de *Apto* e *Inapto*. O número aproximado de candidatos que se apresenta para prestar provas diariamente é de 20.

Na situação de selecção em análise incluiu-se um conjunto de itens pertinentes em três momentos diferentes para o objecto de estudo: (a) **1º Momento** — A seguir à recepção do candidatos e antes da efectuação de qualquer tipo de provas. Pedia-se aos sujeitos que indicassem, numa escala de 0 a 100%, quais eram as expectativas de serem admitidos e as razões da sua opção; (b) **2º Momento** — Após a realização de todos os testes psicológicos e antes da entrevista. Não é dado qualquer *feedback* aos indivíduos relativamente ao seu desempenho nas provas até à entrevista. Nesta fase, solicitava-se o preenchimento de nove escalas bipolares de cinco pontos (Nada/Bastante). A atribuição era avaliada pelas primeiras seis escalas (Esforço, Capacidades do Sujeito, Sorte, Facilidade dos Testes, Factores situacionais e Factores Pessoais). Das restantes três escalas, duas avaliavam respectivamente a auto-percepção dos resultados obtidos no primeiro (testes perceptivo-cognitivos e questionários de personalidade) e no segundo dia (testes psicomotores). Na nona escala os candidatos indicavam o valor que atribuíam aos testes utilizados na selecção. Ainda no mesmo questionário, pedia-se aos sujeitos que indicassem quais as possibilidades que estimavam de virem a ser considerados *Aptos* (0 a 100%); (c) **3º Momento** — Logo após terem recebido a decisão de *Apto* ou *Inapto*, os sujeitos tinham que preencher um terceiro questionário onde lhes era pedido que indicassem se tinham sido admitidos ou não e que pontuassem numa esca-

TABELA 1

Atribuições causais em função do resultado final: análise de variância univariada

Factores	Amostra Total		Aptos		Inaptos		Aptos/Inaptos	
	Médias	D.P.	Médias	D.P.	Médias	D.P.	F	Sig.
Esforço	4.17	0.80	4.54	0.51	3.69	0.86	28.645	0.000
Capacidades	4.03	0.96	4.47	0.51	3.44	1.11	29.117	0.000
Sorte	2.03	0.87	2.14	0.89	1.88	0.83	1.715	0.195
Fac. Testes	3.39	0.80	3.35	0.75	3.44	0.88	0.221	0.640
N	75		43		32			

la de 5 pontos o grau em que cada um dos quatro factores atribucionais (Esforço, Capacidades do Sujeito, Sorte, Facilidade dos Testes) contribuiu para esse resultado.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1. *Análise das atribuições face ao resultado final*

Os dados foram submetidos à análise de variância univariada (cf. Tabela 1).

Face aos resultados obtidos (apto/inapto), os inquiridos demonstram uma preferência pelos factores internos (esforço e capacidades) em detrimento dos factores externos, apesar de os sujeitos que obtiveram uma decisão positiva no processo de selecção, atribuírem um peso significativamente superior a causas internas (Capacidades $F[74,1]=29.12$; $p<0.001$ e Esforço: $F[74,1]=28.65$; $p<0.001$).

3.2. *Análise da alteração do padrão de atribuição*

O tipo de trabalho desenvolvido permitiu o estudo de eventuais alterações nos padrões atribucionais. Convém recordar que a observação da diferença assenta na comparação dos dois momentos (M2 e M3) em que se solicita aos sujeitos que expressem a sua opinião sobre a importância de cada um dos quatro factores para a obtenção dos resultados nas provas efectuadas (M2) e do resultado final (M3). Quando os su-

jeitos respondem ao questionário no Momento 2, ainda não sabem o resultado final que irão obter, embora reconheçam a importância das provas que fizeram para a decisão final. Entre os dois momentos referidos, os candidatos são submetidos a uma situação de avaliação (entrevista), duas situações de *feedback* (entrevista e Júri de decisão) e uma de comparação (troca de opiniões entre parceiros).

Da análise dos resultados obtidos e apresentados na Tabela 2, verifica-se que a modificação do padrão de atribuição se processa de modo diferente para os dois grupos. Os sujeitos que recebem um resultado positivo (Aptos — Admitidos para a organização), reforçam positivamente as suas atribuições tanto internas como externas, ainda que as internas sejam predominantes. Por oposição os candidatos eliminados no processo de selecção (Inaptos), modificam o seu padrão de atribuição do 2.º para o 3.º Momento, desvalorizando três dos quatro factores considerados (Esforço, Capacidades e Sorte).

A facilidade/dificuldade dos testes — factor situacional — sofre uma alteração no mesmo sentido (positivo) e da mesma amplitude para ambos os grupos (aptos e inaptos), o que não acontece relativamente aos restantes factores, isto é, tanto os sujeitos do grupo dos aptos como dos inaptos reforçaram a importância deste factor no Terceiro Momento.

É ainda de notar que os dois grupos divergem quanto às causas (internas) que consideram estar

TABELA 2

Modificações nas atribuições em função do resultado: análise de variância univariada de medidas repetidas

Factores	Amostra Total		T-test	Aptos		Inaptos		F	F
	Mom 2	Mom 3	(Aptos+Inaptos) Mom 2/Mom 3	Mom 2	Mom 3	Mom 2	Mom 3	(Mom 2) Apt/Inap	(Mom 3) Apt/Inap
Esforço	M.= 4.28 d.p.= (0.69)	4.17 (0.80)	t=-.83 p=.409	4.42 (0.66)	+ 4.54 (0.51)	4.09 (0.69)	- 3.69 (0.86)	F=4.259 p=0.043	F=28.645 p=0.000
Capacid.	M.= 3.95 d.p.= (0.68)	4.03 (0.96)	t=-.85 p=.396	4.09 (0.65)	+ 4.47 (0.51)	3.75 (0.67)	- 3.44 (1.11)	F=4.987 p=0.029	F=29.117 p=0.000
Sorte	M.= 1.97 d.p.= (0.81)	2.03 (0.87)	t=-.90 p=.369	1.95 (0.79)	+ 2.14 (0.89)	2.00 (0.84)	- 1.88 (0.83)	F=0.061 p=0.806	F=1.715 p=0.195
Fac. Testes	M.= 2.52 d.p.= (0.78)	3.39 (0.79)	t=-.93 p=.356	2.49 (0.77)	+ 3.35 (0.75)	2.56 (0.80)	+ 3.44 (0.88)	F=0.165 p=0.686	F=0.221 p=0.640
N	75			43		32			

M. = Média

d.p. = Desvio-Padrão

Apt = Aptos

Inap = Inaptos

Mom = Momento

na origem dos resultados obtidos nos testes no Segundo Momento. Os candidatos face à obtenção de maus resultados, reduzem a importância atribuída aos factores internos.

Também se verifica a existência de diferenças relativas à variabilidade das respostas para os dois grupos (cf. Gráficos 1 e 2). Este procedimento só foi efectuado para os factores onde se verificou a existência de diferenças estatisticamente significativas (esforço e capacidades).

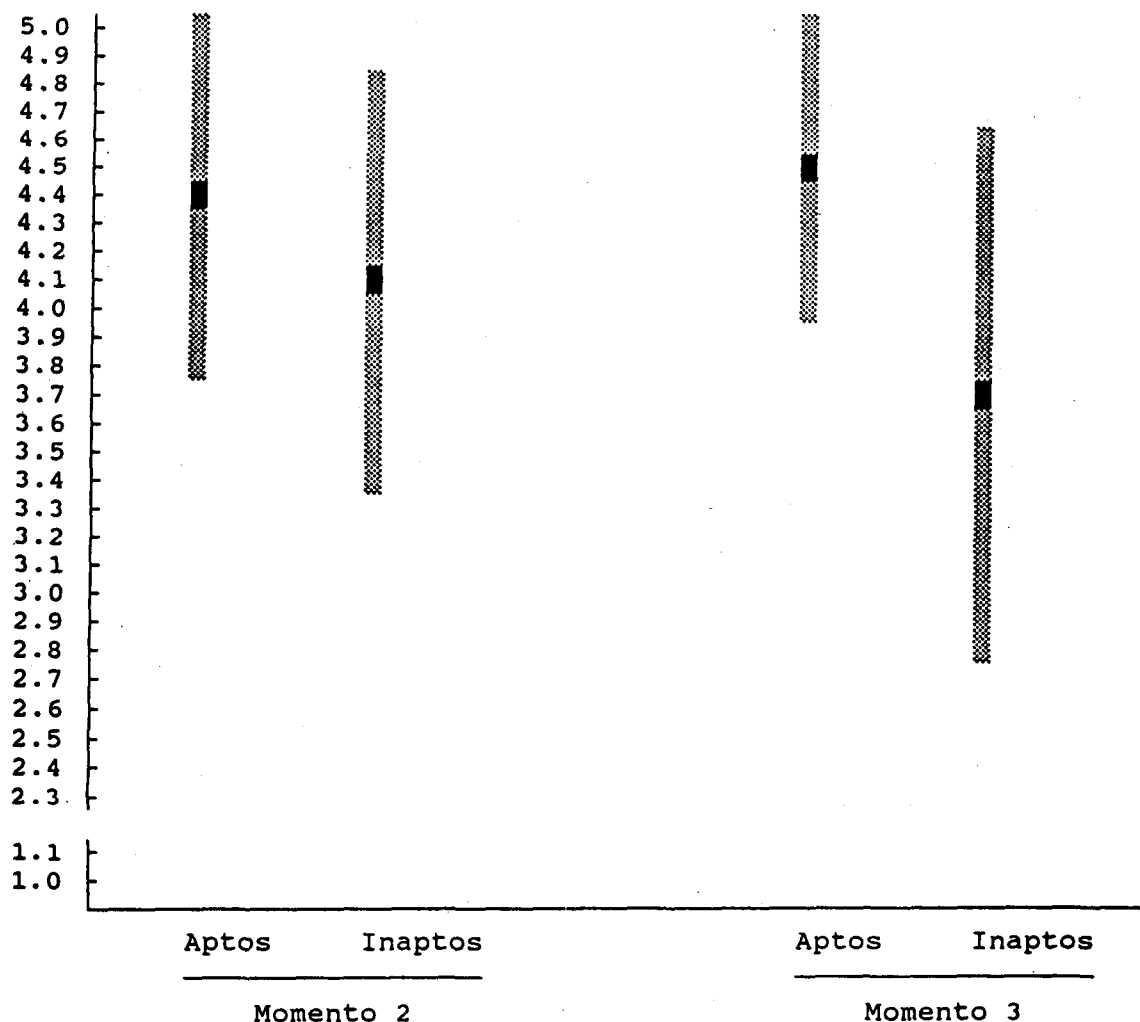
Como se pode constatar a partir dos Gráficos 1 e 2, que ilustram a distribuição dos resultados relativamente aos Momentos 2 e 3, para os grupos de sujeitos aptos e inaptos em termos de médias e desvios-padrão, as flutuações nas atribuições causais que se verificam de M2 para M3 têm características diferentes nos grupos considerados, não somente em termos de direcção (aumento para os aptos e decréscimo para os inaptos), como em termos de variabilidade. Os sujeitos que recebem uma decisão final positiva apresentam um padrão mais homogéneo nas respostas dadas, enquanto que os considerados inaptos respondem de forma mais dispersa.

Neste sentido foram calculadas as correlações entre as atribuições efectuadas nos dois momentos pelos dois grupos. Os resultados encontrados e que estão sistematizados na Tabela 3, indicam que um feedback positivo (decisão final de aptidão) sobre os desempenhos, está associada a uma tendência para manutenção dos padrões de atribuição. A importância dos factores que não estejam directamente ligados com a tarefa e que estavam a ser avaliados também é reforçada e para ambos os grupos. Por outro lado, a informação de insucesso obriga os sujeitos a remodelar o seu padrão de atribuições internas, dando-lhes menos importância, no global mas de forma diferenciada entre os vários elementos.

3.3. Factores relevantes para a decisão final

Com o objectivo de determinar o conjunto de factores que melhor expliquem o resultado final, foi construído um modelo de regressão, considerando a decisão final como variável dependente e os restantes factores como variáveis independentes. Seguidamente realizou-se uma análise em Stepwise».

GRÁFICO 1
Esforço



Legenda : ■ - Ponto Médio ▨ - Amplitude de +1 a - 1 σ .

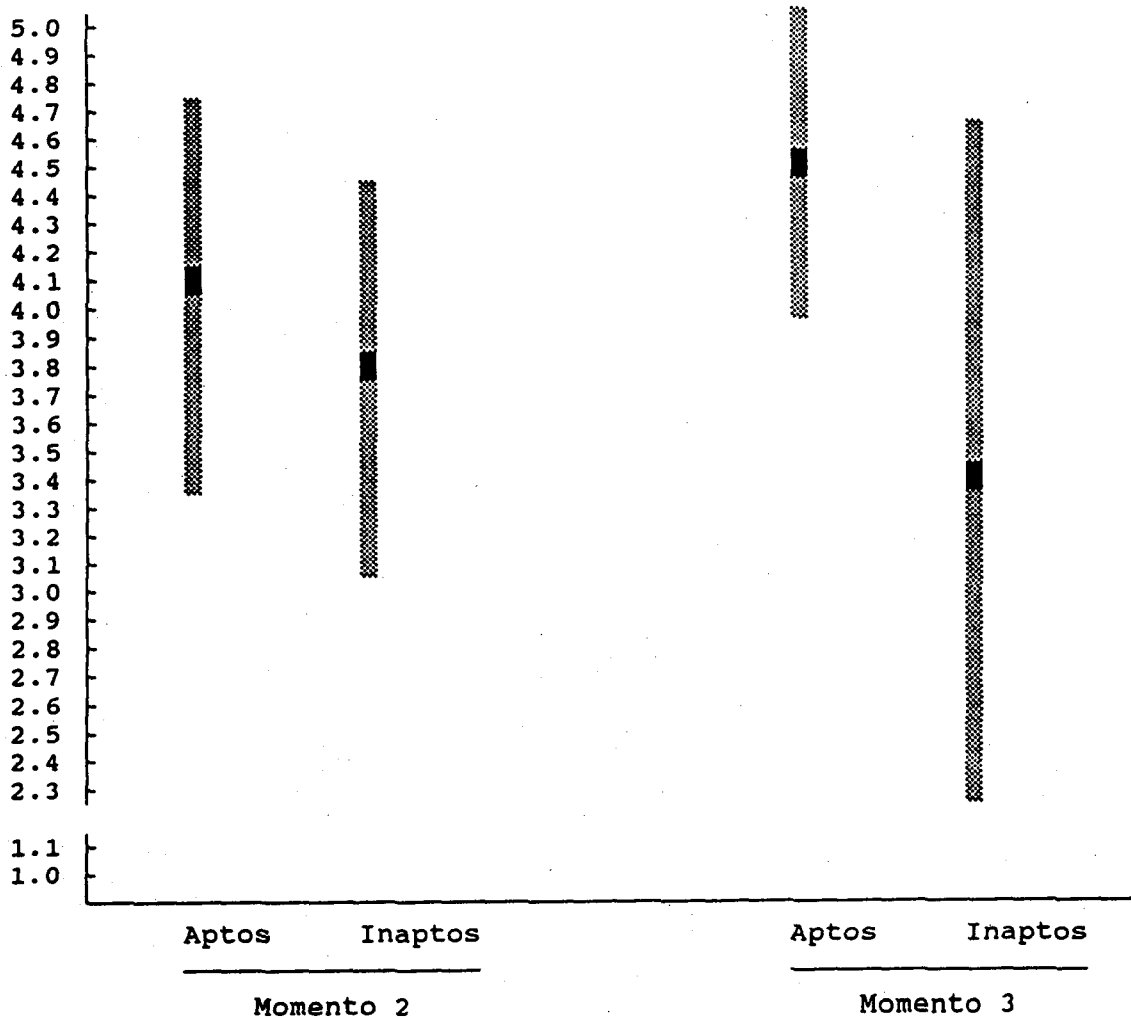
Curiosamente, todas as variáveis extraídas dizem respeito a factores internos como se pode constatar da Tabela 4.

No modelo de regressão apresentado, constata-se que 38% da variância do resultado final aparece associada às variáveis Capacidades, Esforço e outros factores pessoais.

Procedimento idêntico foi efectuado para a determinação do melhor conjunto de preditores das probabilidades de sucesso (Tabela 5).

Contrariamente aos resultados obtidos na regressão múltipla anterior, a variável extraída em primeiro lugar, explicando cerca de 29% da variância do critério (Probabilidade de sucesso), diz respeito ao julgamento que os candidatos fazem relativamente aos testes realizados no primeiro dia (testes avaliadores da *performance* perceptivo-cognitiva e inventários de personalidade). A segunda variável extraída foi a expectativa que os sujeitos tinham face ao resultado fi-

GRÁFICO 2
Capacidades



Legenda : ■ - Ponto Médio

▒ - Amplitude de + 1 a - 1 σ .

nal sem terem feito ainda qualquer teste e que incrementa significativamente a percentagem de variância explicada (incremento de cerca de 26%).

Em termos globais, podemos afirmar que as probabilidades que os indivíduos acreditam ter de virem a ser admitidos estão significativa e directamente relacionadas com a percepção que fazem dos resultados obtidos nos testes, com as expectativas e com as capacidades que credi-

tam possuir e que correspondem a cerca de 50% da variância explicada.

Convém recordar, que na altura em que se pede aos sujeitos para estimarem a probabilidade de virem a ser admitidos, eles ainda não possuem qualquer informação de um perito (psicólogo) relativa aos resultados obtidos nas provas. A informação considerada pelos sujeitos parece basear-se na auto-avaliação das suas realizações e na troca de julgamentos entre parceiros.

TABELA 3
Atribuições causais e decisão final

		MOMENTO 2			
		ESFORÇO	CAPACIDADES	SORTE	FAC. TESTES
M O M E N T O F I N A L 3	ESFORÇO	.5245 *** .1601			
	CAPACIDADES		.5927 *** .0651		
	SORTE			.6577 *** .4598 **	
	FAC. TESTES				.0278 -.2238

Nota: Os coeficientes mais escuros (1ª linha) correspondem aos sujeitos dos considerados aptos (N=43), e os da 2ª linha aos inaptos (N=32).
** p<.01 ***p<.001

TABELA 4
Factores de decisão final: análise de regressão

Passo	Variável	R ² Aj.	Inc. R ²	F	Sig. F
(1)	Capacidades	.27		29.117	.000
(2)	Esforço	.35	.08	20.893	.000
(3)	Factores Pessoais	.38	.03	15.998	.000

n=75 (Aptos e Inaptos)

TABELA 5
Factores de sucesso: resultados de análise de regressão

Passo	Variável	R ² Aj.	Inc. R ²	F	Sig. F
(1)	Res. testes 1º dia	.29		31.86	.000
(2)	Expectativas	.45	.26	31.20	.000
(3)	Capacidades	.50	.05	25.57	.000

n=75 (Aptos e Inaptos)

TABELA 6

Médias, desvios-padrão e análise de variância entre resultados consistentes vs inconsistentes

FACTORES		BAIXAS EXPECT. ($\leq 50\%$) DECISÃO FINAL:		ELEVADAS EXPECT. ($\geq 90\%$) DECISÃO FINAL:		F Con. vs Inc.
		Inc.: Apt.	Con.: Ina.	Con.: Apt.	Inc.: Ina.	
CAPACIDADES	Méd. D.P.	4.20 (0.45)	3.40 (1.52)	4.56 (0.53)	4.00 (0.00)	1.89 p=0.17
ESFORÇO	Méd. D.P.	4.40 (0.55)	3.40 (0.89)	4.56 (0.53)	3.00 (0.00)	4.77 p=0.015
SORTE	Méd. D.P.	2.20 (0.45)	1.80 (1.10)	2.00 (1.00)	2.00 (0.00)	0.16 p=0.92
FAC. TESTES	Méd. D.P.	3.00 (0.71)	2.20 (0.84)	2.78 (0.44)	3.00 (0.00)	1.55 p=0.24
N		5	5	9	1	

Legenda: Inc.: Inconsistente; Con.: Consistente
Apt.: Aptidão final; Ina.: Inaptidão final

3.4. *Análise da atribuição em função das expectativas*

Com base na avaliação das expectativas efectuadas no Primeiro Momento desta investigação, estudou-se a sua implicação no fenómeno da atribuição, partindo da adaptação do modelo de Deaux (1984). Com esse objectivo foram criados dois grupos: um designado por baixas expectativas e outro constituído pelos sujeitos com elevadas expectativas.

Para o grupo de elevadas expectativas, consideraram-se os sujeitos com valores de 90% e 100% (N=10) e para o grupo das baixas expectativas, os sujeitos que tinham apresentado percentagens inferiores ou iguais a 50% (N=10), de forma a formar dois grupos equivalentes. Para esta análise, foram consideradas as atribuições efectuadas relativamente à decisão final do processo de selecção. Os resultados encontrados estão sintetizados na Tabela 6.

Os sujeitos que apresentaram baixas expecta-

tivas e obtiveram sucesso (resultado inconsistente), atribuem o mesmo, predominantemente, a factores internos, considerando que pouco se deveu ao factor externo e instável «sorte». Os sujeitos com resultados consistentes com as suas expectativas iniciais (inaptos), atribuem aos factores externos (sorte e facilidade da tarefa) maior peso relativo.

Relativamente aos sujeitos com expectativas elevadas ($\geq 90\%$), os resultados obtidos, não nos permitem uma abordagem realista que permita a generalização das interpretações, porque num dos subgrupos (elevadas expectativas e inaptidão), apenas existe um sujeito. Por outro lado, este facto por si mesmo revela uma tendência para se poder afirmar que um dos factores relacionados com o sucesso, diz respeito às fortes expectativas, ou seja, a uma elevada auto-confiança e assertividade.

É ainda de realçar que nos sujeitos com forte expectativa e resultado consistente, as atribuições são predominantemente internas.

4. DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Contrariamente ao modelo apresentado por Weiner (1986), segundo o qual a consistência entre expectativas e resultados gera atribuições em termos de factores estáveis e que a inconsistência entre expectativas e resultados leva os indivíduos a procurar causas instáveis para o desempenho, as situações de inconsistência expectativa/resultado não se traduzem em atribuições a factores instáveis. Sujeitos com forte expectativa e que foram admitidos (consistência positiva expectativa/resultado) privilegiam factores internos. No entanto, sujeitos com fraca expectativa e que não foram admitidos (consistência negativa expectativa/resultado) privilegiam factores externos estáveis e instáveis. Quando a expectativa é fraca e o resultado é de sucesso na tarefa, os indivíduos privilegiam factores internos.

O processo de atribuição causal, apresenta-se mais dependente do resultado final obtido, do que da sua consistência/inconsistência com as expectativas iniciais. As expectativas comportam-se como uma variável mediadora do processo atribucional. Esta ideia é consistente com uma explicação hedonista: independentemente da expectativa inicial dos sujeitos, a atribuição a factores internos estáveis num contexto de sucesso serve o objectivo de manutenção do sentimento de positividade (cf. Sousa, 1988). No entanto, outros estudos deverão ser delineados com vista a testar este mecanismo.

REFERENCES

- Abelson, R.P. (1981). The psychological status of the script concept. *American Psychologist*, 36: 715-729.
- Averill, J. (1982). *Anger and aggression*. New York: Springer Verlag.
- Bains, G. (1983). Explanations and the need for control. In *Attribution theory: Social and functional extensions*, (M. Hewstone, Ed.). Oxford: Basil Blackwell.
- Berscheid, E., Graziano, W., Monson, T. & Dermer, M. (1976). Outcome dependency: Attention, attribution, and attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34: 978-989.
- Bohner, G., Bless, H., Schwarz, N. & Strack, F. (1988). What triggers causal attributions? The impact of valence and subjective probability. *European Journal of Social Psychology*, 18: 335-345.
- Burke, J.P. (1978). On causal attribution: The interactive relationship between self-esteem and task performance. *Social Behavior and Personality*, 6: 211-221.
- Deaux, K. (1984). From individual differences to social categories: An analysis of a decade's research on gender. *American Psychologist*, 39: 105-116.
- Deaux, K. & Emswiller, T. (1974). Explanations of successful performance on sex-linked tasks: What is skill for the male is luck for the female. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29: 80-85.
- Etaugh, C. & Hadley, T. (1977). Causal attribution of male and female performance by young children. *Psychology of Women Quarterly*, 2: 16-23.
- Feather, N.T. & Simon, J.G. (1971). Causal attributions for success and failure in relation to expectations of success based upon selective or manipulative control. *Journal of Personality*, 39: 527-541.
- Feather, N.T. & Simon, J.G. (1972). Attribution of responsibility and valence of outcome in relation to initial confidence and success and failure of self and other. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18: 173-188.
- Frieze, I. & Weiner, B. (1971). Cue utilization and attributional judgments for success and failure. *Journal of Personality*, 39: 591-605.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hewstone, M. (1989). *Causal attribution: From cognitive processes to collective beliefs*. Oxford: Basil Blackwell.
- Kruglansky, A. & Klar, Y. (1987) A view from a bridge: Synthesizing the consistency and attribution paradigms from a lay epistemic perspective, *European Journal of Social Psychology*, 17: 211-241.
- Langer, E. & Abelson, R. (1972). The semantics of asking a favor: How to succeed in getting help without really dying. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24: 26-32.
- McHugh, M., Frieze, I. & Hanusa, B. (1982). Attribution and sex differences in achievement: Problems and new perspectives. *Sex Roles*, 8: 467-479.
- Pyszczynski, T. & Greenberg, J. (1981). Role of disconfirmed expectancies in the instigation of attributional processing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40: 31-38.
- Pyszczynski, T. & Greenberg, J. (1987). Toward an integration of cognitive and motivational perspectives on social inference: A biased hypothesis-testing model. In *Advances in*

- experimental social psychology (vol 20), (L. Berkowitz, Ed.). San Diego: Ca, Academic Press.
- Schwarz, N. (1987). *Stimmung als information: Untersuchungen zum Einfluss von stimmungen auf die bewertung des eigenen lebens*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Schwarz, N. & Clore, G. (1983). Mood, misattribution, and judgments of subjective well-being: Informative and directive functions of affective states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 513-523.
- Sousa, E. (1988). Psychologie différentielle des sexes: Une revue de la littérature. *Cahiers des Sciences Familiales et Sex.*, 12: 71-106.
- Sousa, E. (no prelo). Social information processing and judicial decision-making. *Social Justice Research*.
- Weiner, B. (1972). *Theories of motivation*. Chicago: Rand McNally.
- Weiner, B. (1983). Some methodological pitfalls in attribution research. *Journal of Educational Psychology*, 75: 530-543.
- Weiner, B. (1985). Spontaneous causal thinking. *Psychological Bulletin*, 97: 74-84.
- Weiner, B. (1986). *An attribution theory of motivation and emotion*. New York: Springer Verlag.
- Weiner, B., Nierenberg, R. e Goldstein, M. (1976). Social learning (locus of control) versus attributional (causal stability) interpretations of expectancy of success. *Journal of Personality*, 44: 52-68.
- Weiss, R.S. (1975). *Marital separation*. New York: Basic Books.

RESUMO

A necessidade de controlo sobre o meio ambiente, leva o indivíduo a interpretar os seus comportamentos bem como os outros eventos de relevo social. Frequentemente, os investigadores no âmbito da abordagem da cognição social, têm efectuado estudos labo-

ratoriais, mas obtendo resultados contraditórios.

Este estudo foi desenvolvido longitudinalmente num contexto real de selecção profissional, potencialmente gerador de stress, e pretendeu analisar o impacto das expectativas individuais quanto ao desempenho e à forma como os indivíduos percebiam a situação.

Os resultados obtidos, sugerem a inadequação dos modelos de Deaux e Weiner a este contexto específico. A hipótese de que a consistência entre as expectativas e resultados gera atribuições a factores estáveis (capacidade e dificuldade da tarefa) e que a inconsistência entre as expectativas e os resultados, leva os indivíduos a procurar causas instáveis (esforço e sorte), não encontrou suporte empírico. Verificou-se que o processo de atribuição causal se apresenta mais dependente do resultado final obtido que propriamente do facto de este ser ou não consistente com as expectativas iniciais.

ABSTRACT

The interpretation of behaviour as well as other social issues, is based on the need to control the environment.

The present study had been developed longitudinally, based upon a personnel selection context, which consists on a strong source of stress. This paper searches to analyse the impact of individual expectancies on performance and on the perception of the situation.

Results showed that Deaux and Weiner's models about this issue are not adequate. The hypothesis that consistency between expectancies and results leads to unstable attributional causes, has not find empirical support. Data showed that the attributional process is more dependent on the individual outcome of the selection process, than on the consistency between this result and the initial individual expectancies.

Instituto Superior de Psicologia Aplicada



MESTRADO

EM

**COMPORTAMENTO
ORGANIZACIONAL**

1992 – 1993

1993 – 1994

Informações: Gabinete de Mestrados e Estudos Pós-Graduados

Rua Jardim do Tabaco, 44 1100 Lisboa
Tel: 86 31 84/5/6 Fax: 86 09 54