

# O Teste de Associação Implícita para avaliação da preferência profissional em psicologia<sup>1</sup>

André Luiz Alves Rabelo<sup>2</sup>

Ronaldo Pilati

Juliana Barreiros Porto

Universidade de Brasília, Brasília-DF, Brasil

## Resumo

Muitas vezes na orientação profissional o processo é focado em aspectos conscientes e explícitos das pessoas avaliadas. O objetivo da presente pesquisa foi desenvolver uma medida de atitude implícita (TAI) frente a áreas da psicologia e testar sua solidez psicométrica, de forma a prover instrumentos de apoio à orientação profissional e à pesquisa sobre a mensuração desse tipo de fenômeno. Foram conduzidos dois estudos com amostras diversificadas. Identificou-se que os instrumentos apresentaram qualidades psicométricas aceitáveis e evidências favoráveis de validade. Considera-se que o TAI desenvolvido apresentou qualidades psicométricas aceitáveis e é uma contribuição para o estudo da escolha profissional e orientação profissional, aumentando o conjunto de técnicas disponíveis para avaliação psicológica neste contexto.

*Palavras-chave:* cognição social, atitudes, escolha profissional, medidas de atitude, Teste de Associação Implícita

## Abstract: The Implicit Association Test (IAT) for professional preference in Psychology

Often, the career counseling process focuses on the conscious and explicit aspects of the evaluated people. The aim of this study was to develop a measure of implicit attitude towards areas of psychology and test its psychometric strength in order to provide tools to support career counseling. Two studies were conducted in different samples. It was identified that the instruments showed acceptable psychometric properties and favorable evidence of validity. It is considered that the developed IAT had acceptable psychometric properties and is a contribution to the study of career choice and career counseling, adding to the set of available techniques for psychological evaluation in this context.

*Keywords:* social cognition, attitudes, professional choice, attitude measures, Implicit Association Test

## Resumen: La Prueba de Asociación Implícita (TAI) para la elección profesional en Psicología

A menudo, el proceso de orientación profesional se centra en los aspectos conscientes y explícitos de las personas evaluadas. El objetivo de este estudio fue desarrollar una medida de la actitud implícita (TAI) ante áreas de la psicología y probar su fuerza psicométrica con el fin de proporcionar herramientas de apoyo a la orientación profesional y a la investigación sobre la medición de este tipo de fenómeno. Se realizaron dos estudios en diversas muestras. Se identificó que los instrumentos mostraron propiedades psicométricas aceptables y evidencia de validez favorable. Se considera que el TAI desarrollado presentó propiedades psicométricas aceptables y es una contribución al estudio de la elección y la orientación profesional, ampliando el conjunto de técnicas disponibles para la evaluación psicológica en este contexto.

*Palabras clave:* cognición social, actitudes, elección profesional, medidas de actitud, Test de Asociación Implícita

<sup>1</sup> Este trabalho recebeu apoio da CAPES, por meio de bolsa de doutorado do primeiro autor, e do CNPq, por meio de bolsa produtividade e apoio individual a pesquisa do segundo autor.

<sup>2</sup> Endereço para correspondência: Instituto de Psicologia, Campus Darcy Ribeiro, Universidade de Brasília, Asa Norte, 70910-900, Brasília-DF, Brasil. E-mail: andreluiz.arabelo@gmail.com

As pessoas possuem diversas preferências – por artes, religiões, tradições culinárias e partidos políticos (Banaji & Heiphetz, 2010). Na carreira de psicologia, essas preferências influenciam as escolhas profissionais, o grau de aprendizagem e o interesse pelos conteúdos das disciplinas cursadas. Um conceito relevante para se referir a essas preferências é o de atitude, que pode ser entendida como uma avaliação relativamente geral e duradoura de um objeto ou conceito em uma dimensão de valência que varia de positivo a negativo (Fabrigar & Wegener, 2010). O desenvolvimento de instrumentos para identificar as atitudes dos estudantes em relação a áreas de atuação pode auxiliar na orientação profissional, na aprendizagem dos mesmos ou na identificação de estereótipos que devem ser trabalhados na formação.

As estratégias de mensuração das atitudes sempre estiveram no foco das discussões metodológicas em psicologia social, sendo que desenvolvimentos recentes na área têm oferecido novas ferramentas (Ferreira, 2010; Torres, Pilati, & Fernandes, 2014) como os procedimentos de mensuração indireta de processos e representações cognitivas implícitas, entre elas, as atitudes implícitas (Petty & Briñol, 2010; Petty, Fazio, & Briñol, 2009). Muitos destes procedimentos são chamados de medidas indiretas porque as informações de interesse não são perguntadas aos participantes, mas obtidas de maneira indireta, por meio de informações como o tempo de reação ou o número de erros em uma tarefa. O presente trabalho tem como objetivo apresentar o desenvolvimento inicial de um teste de associação implícita para avaliar as atitudes de estudantes de psicologia em relação a duas áreas consolidadas de atuação profissional.

O mote para o desenvolvimento deste trabalho se dá pelo potencial aplicado que um teste de associação implícita pode ter como informação adicional aos já tradicionais instrumentos que avaliam as preferências profissionais. Desta forma, considera-se este trabalho como uma contribuição prática, por meio de um instrumento de produção de informação sistemática que pode ter aplicações na orientação profissional e na avaliação educacional em psicologia. O uso de medidas implícitas para investigar preferências profissionais é uma contribuição relevante e inovadora para a orientação profissional, pois, apesar de alguns estudos usando medidas de atitude implícita terem sido aplicados na pesquisa educacional (Nosek et al., 2009), não foi identificado nenhum trabalho que tenha feito, até o presente momento, uso deste tipo de medida para avaliar especificamente atitudes frente a campos profissionais de uma determinada área. Tal aplicação pode ser útil como instrumento adicional e complementar na aferição deste tipo de objeto atitudinal.

## **Mensuração de Atitudes Implícitas: Validade, Fidedignidade e Relações com Medidas de Atitudes Explícitas**

Uma importante contribuição da cognição social nas últimas duas décadas foi o desenvolvimento e o aprimoramento de novos procedimentos de mensuração de processos implícitos como a *Affective Priming Task* (de Houwer, 2003), o *Implicit Association Test* e a *Sequential Priming Task* (Payne & Gawronski, 2010). Trata-se de ação relevante porque as medidas diretas ou explícitas, vastamente exploradas em psicologia, são mais suscetíveis às estratégias de auto-apresentação e engano (de Houwer, 2003). Tais medidas são também mais influenciadas pela limitada capacidade de introspecção consciente dos seres humanos (Nisbett & Wilson, 1977) e a influência da desejabilidade social nas respostas (Paulhus, 1984; Petty & Briñol, 2010). As medidas de atitudes implícitas têm se demonstrado boas predictoras de julgamentos e comportamentos em vários domínios (Perugini, Richetin, & Zogmaister, 2010).

As atitudes explícitas são as avaliações gerais e relativamente duradouras que temos de objetos, as quais somos capazes de relatar verbalmente (Fabrigar & Wegener, 2010). Já as atitudes implícitas são “vestígios de experiências passadas, introspectivamente não identificados (ou identificados imprecisamente), que medeiam sentimentos, pensamentos ou ações favoráveis ou desfavoráveis em relação a objetos sociais” (Greenwald & Banaji, 1995, p. 8). Trata-se de associações que possuímos entre afetos e objetos, grupos e conceitos, às quais normalmente não temos acesso pela introspecção consciente, mas que mesmo assim podem influenciar a cognição e o comportamento (Lane, Banaji, Nosek, & Greenwald, 2007). Ou seja, no caso das atitudes implícitas, geralmente os pesquisadores operacionalizam o conceito de atitude em termos de associações normalmente não acessíveis conscientemente que as pessoas desenvolvem entre afetos positivos e negativos por um lado e objetos, grupos e conceitos por outro lado. Dentre os procedimentos usados para medir as atitudes implícitas, um dos mais importantes é o Teste de Associação Implícita (TAI), que desde o seu desenvolvimento inicial apresentado por Greenwald, McGhee e Schwartz (1998) se popularizou em diversas áreas de investigação (Lane et al., 2007). O artigo de Greenwald et al. (1998) foi citado 2.740 vezes até o ano de 2010 e 372 vezes unicamente durante o ano de 2010 (Nosek, Hawkins, & Frazier, 2011), o que ilustra o seu impacto no estudo de atitudes e diferenças individuais. Para uma descrição detalhada da estrutura do TAI, recomendamos a leitura do artigo de Greenwald et al. (1998) ou de Lane et al. (2007).

Um dos fatores que determinaram o sucesso do TAI foi seu bom índice de fidedignidade em comparação com outras medidas de atitude implícita, pois essa é uma das dificuldades das medidas baseadas no tempo de resposta, que geralmente alcançam índices de fidedignidade de baixo a moderado (LeBel & Paunonen, 2011; Teige-Mocigemba, Klauer, & Sherman, 2010). Segundo Teige-Mocigemba et al. (2010), o TAI tem estimativas satisfatórias de fidedignidade, com escores de alpha de Cronbach variando de 0,70 a 0,90 e de fidedignidade teste-reteste variando de 0,25 a 0,69. O TAI tem tido sua validade aferida em termos de correlações com medidas explícitas, outras medidas implícitas e predição de medidas comportamentais. As relações entre as chamadas atitudes implícitas, atitudes explícitas e suas formas de mensuração respectivas se tornaram o foco de muitas ações de pesquisa, o que produziu grande debate na cognição social (Banaji & Heiphetz, 2010; Olson & Fazio, 2009).

Foram encontradas correlações baixas e moderadas entre o TAI e medidas de atitudes explícitas (Hofmann, Gawronski, Gschwendner, Le, & Schmitt, 2005), assim como com medidas implícitas (Rudolph, Schröder-Abé, Schütz, Gregg, & Sedikides, 2008). Existe uma grande discussão entre os pesquisadores sobre como interpretar as baixas correlações com medidas explícitas, já que estas podem ser entendidas como índices de validade discriminante ou convergente, dependendo da concepção de estruturas cognitivas que são acessadas pelos procedimentos de mensuração (Teige-Mocigemba et al., 2010). Alguns pesquisadores argumentam que as representações mentais implícitas e explícitas das atitudes são independentes e se influenciam, enquanto outros argumentam que elas constituem uma mesma representação que pode ser medida de duas formas diferentes (Carlston, 2010).

Algumas evidências indicam que o construto avaliado pelo TAI difere significativamente do avaliado por medidas de atitudes explícitas (Lane et al., 2007). Autores como Lane et al. (2007), que defendem a hipótese de que há uma distinção entre os construtos subjacentes às medidas de atitudes implícitas e explícitas, argumentam que da mesma forma que sistemas de memória explícita e implícita podem divergir, os sistemas atitudinais explícito e implícito também podem (Wilson et al., 2000). Entretanto, estes resultados não indicam, necessariamente, que haja duas representações mentais separadas, pois construtos diferentes podem estar associados com processos cognitivos diferentes atuando sobre os mesmos conteúdos na memória (Greenwald & Nosek, 2009). Outros autores propõem que as medidas de atitude implícita provavelmente medem a atitude relacionada ao conceito de maneira mais direta, enquanto que as medidas de atitude explícita sofrem

influência de uma variedade de motivações, pois existem evidências de que fatores motivacionais moderam a relação entre medidas de atitude implícita, explícita e comportamentos (Olson & Fazio, 2009). No presente artigo, adotaremos a interpretação proposta por muitos autores da área, conforme descrito por Lane et al. (2007), sobre a natureza das representações implícitas e explícitas como construtos relacionados a processos cognitivos e motivacionais diferenciados, considerando que essa interpretação tem sido amplamente corroborada. Desta forma, considera-se que um TAI que mensure preferências profissionais funcione como uma ferramenta complementar ao conjunto de medidas explícitas já existentes e com bons indicadores psicométricos que podem ser utilizados para a avaliação do mesmo construto, considerando a natureza diferenciada das representações implícitas e explícitas sobre o mesmo objeto atitudinal.

Já foram identificados na literatura alguns fatores que moderam a relação entre atitudes implícitas e explícitas. Algumas dessas variáveis são as preocupações relacionadas à auto apresentação, a particularidade da atitude dos indivíduos e o quanto a atitude está consolidada e elaborada (Nosek, 2007). No caso mais particular do TAI, outra variável é o quanto gostar de uma categoria implica em não gostar da categoria que contrasta com ela e o quão claro é esse contraste (dimensionalidade da atitude), além das influências do próprio desenho do estudo e do método de obtenção da amostra (Nosek, 2007). As influências de aspectos contextuais e da dimensionalidade da atitude foram avaliadas no presente trabalho.

Existem evidências de que há uma maior dissociação entre atitudes explícita e implícita quando o tema sendo investigado envolve maior desejabilidade social (e.g. preconceito) e que atitudes explícitas e implícitas tendem a se correlacionar mais quando o tema envolve menor desejabilidade social (Lane et al., 2007). Hofmann et al. (2005) trazem um relato de uma metanálise acerca da correlação entre o TAI e medidas explícitas. Os autores encontraram uma correlação média baixa, mas significativa, de 0,24, e observaram que quase metade da variabilidade das correlações poderia ser atribuída a variáveis moderadoras. Hofmann et al. (2005) identificaram que a correlação entre o TAI e as medidas explícitas aumenta em função do aumento na espontaneidade das medidas explícitas e na correspondência conceitual entre as medidas. Além disso, a correlação entre essas medidas também variou em função de características particulares do TAI (e.g. foi encontrada uma influência significativa da ordem dos blocos compatíveis e incompatíveis e um aumento na correlação em função do contrabalanceamento).

A elaboração de qualquer TAI em seu formato original, como apresentado por Greenwald et al. (1998), implica na definição das categorias alvo e atributo. No caso do TAI que foi desenvolvido no presente trabalho, focado nas preferências relativas à atuação profissional dentro da psicologia, tais categorias devem ser representativas da aferição deste construto. Em uma ampla pesquisa realizada com psicólogos brasileiros, Gondim et al. (2010) concluíram que, apesar da multiplicidade de identidades de atuação dos psicólogos caracterizada por suas diferentes áreas de atuação (i.e. hospitalar, educacional, organizacional, clínica), há um certo grau de homogeneidade relativo à imagem do psicólogo como um profissional clínico. A divisão em áreas de atuação é, portanto, um traço marcante do perfil do psicólogo. As atividades clássicas da atuação do psicólogo se distribuem em três áreas principais: clínica, escolar e industrial (que se divide em Psicologia organizacional e do trabalho). De acordo com Gondim et al. (2010), 50,8% dos psicólogos brasileiros atuam na clínica, 25,1% atuam na organizacional e 9,8% na educacional. Considerando estas evidências relativas às áreas de atuação do psicólogo no Brasil considera-se justificável, para o desenvolvimento inicial de um TAI relativo a preferências de atuação profissional, o contraste entre as duas áreas de maior consolidação na atuação profissional: psicologia clínica e psicologia organizacional. Isto não implica dizer que a única possibilidade comparativa para um TAI focado na avaliação de preferências profissionais em psicologia apenas possa versar sobre esta dupla de áreas de atuação. Na verdade, outros TAIs, focados em outras áreas de atuação, poderiam ser desenvolvidos, mas para efeitos do primeiro teste desta natureza optou-se por estas duas áreas de atuação devido ao seu nível de representatividade da atuação profissional dos psicólogos. O presente artigo relata dois estudos, conduzidos para avaliar as qualidades psicométricas de um TAI relativo a preferências por duas áreas de formação em psicologia: a psicologia organizacional e a clínica. No primeiro estudo buscam-se evidências de validade convergente e discriminante entre as medidas de atitude implícita e explícita e no segundo, evidências da capacidade discriminante do teste entre amostras advindas de diferentes populações.

## Estudo 1

Este estudo teve como objetivo desenvolver uma medida de atitude implícita e avaliar a relação entre atitudes explícita e implícita sobre a psicologia organizacional e clínica em alunos matriculados na disciplina obrigatória de psicologia organizacional em uma Instituição de Ensino Superior (IES). Por se tratar de disciplina obrigatória, do

início do curso e do primeiro contato dos estudantes com a área, esperava-se uma relação moderada a baixa entre os dois tipos de medida. Isso porque as representações explícitas e implícitas sobre as áreas de atuação ainda estariam em processo de formação, tanto pelo fato dos alunos estarem em início do seu processo de formação, bem como pelo fato de ainda não terem necessariamente realizado escolhas de atuação profissional. Também se esperavam atitudes implícita e explícita mais positivas pela psicologia clínica, considerando que esta é a área mais popular e a qual a maior parte dos profissionais escolhe seguir carreira, como discutido anteriormente.

## Método

### Participantes

Participaram 108 estudantes de graduação (19 homens, 82 mulheres e sete não informaram) de uma IES que cursavam a disciplina obrigatória do curso chamada de “Psicologia das Organizações”. Devido a uma falha do computador usado, os dados sociodemográficos de sete participantes não foram registrados. A maior parte dos participantes ( $N = 71$ ) se encontrava no 2º ou 3º semestre.

### Instrumentos e Materiais

*Teste de Associação Implícita:* para construir a medida implícita, foram utilizadas oito palavras para cada uma das quatro categorias, que se dividiam entre: palavras que indicavam afeto positivo (e.g. feliz, alegre, tranquilo, animado); afeto negativo (e.g. nervoso, frustrado, chateado, irritado); relacionadas à psicologia das organizações ou relacionadas à psicologia clínica. Para a seleção dos estímulos das categorias atributo que representam afetos, foram selecionados itens da escala de bem-estar no trabalho de Paschoal e Tamayo (2008).

Para a identificação dos estímulos das categorias alvo relacionadas às duas áreas de atuação foram realizadas 20 entrevistas com estudantes de psicologia. A entrevista consistia em solicitar ao participante que listasse as primeiras cinco palavras que lhe vinham à mente quando era estimulado pelos termos “psicologia organizacional” e “psicologia clínica”. Cada participante foi apresentado a apenas um dos dois termos indutores. As entrevistas resultaram em mais de cem palavras evocadas. A análise desta lista implicou na eliminação de palavras muito específicas (e.g. nome do professor da disciplina). Para a seleção final dos estímulos, foram considerados os seguintes critérios: ausência de semelhança da grafia (e.g. consultório e consultoria) e a frequência com que apareceram na evocação

dos participantes. Os estímulos resultantes para psicologia organizacional foram: empresa, empreendimento, gestão, desempenho, seleção, escritório, trabalho e negócios. Já os estímulos selecionados para psicologia clínica foram: paciente, terapia, empatia, escuta, psicopatologia, subjetividade, divã e tratamento.

Todos os dados foram coletados com quatro notebooks dispostos em mesas individuais numa mesma sala, fazendo uso do software *Inquisit* (2006) para administrar o TAI, a medida de atitude explícita e o questionário de dados sócio demográficos. A partir do TAI apresentado por Greenwald et al. (1998), foi elaborado um teste para avaliar as atitudes de estudantes de psicologia quanto à psicologia organizacional e à psicologia clínica. A estrutura do TAI foi a mesma adotada por Greenwald et al. (1998). O participante recebia a instrução de que deveria classificar os estímulos da forma mais acurada possível nas categorias que estariam na parte superior esquerda e superior direita da tela do computador, apertando na tecla “E” para classificar o estímulo na categoria apresentada à esquerda ou a tecla “I”, para classificar o estímulo na categoria apresentada à direita. O índice de consistência interna do TAI, aferido por meio do Alpha de Cronbach, foi de 0,75.

*Medida de atitude explícita:* também foi elaborada uma medida de atitude explícita em relação à psicologia organizacional e clínica, com três itens para cada objeto atitudinal. Duas escalas foram associadas aos itens. A primeira é uma escala de concordância usada para responder a quatro itens (e.g. “Eu gosto de psicologia organizacional”, “Eu pretendo seguir carreira em psicologia clínica”), variando de 1 (discordo) a 7 (concordo). A segunda é uma escala de interesse usada para responder a dois itens (e.g. escolha um número que represente o quanto você se sente interessado por uma dessas áreas da psicologia), variando de 1 (desinteressado) a 5 (interessado).

Foi realizada uma análise fatorial para os seis itens da medida de atitude explícita. Foram obtidos dois fatores: um agrupando os três itens relacionados à atitude explícita em relação à psicologia organizacional (AEO), com cargas fatoriais variando de 0,83 a 0,94 e  $\alpha = 0,92$ ; e o outro agrupando os três itens relacionados à atitude explícita em relação à psicologia clínica (AEC), com cargas variando de 0,90 a 0,95 e  $\alpha = 0,93$ . Por último, foi elaborado um questionário de dados sócio demográficos (e.g. sexo, idade, semestre, participação em grupo de pesquisa de alguma das áreas).

## Procedimentos

Durante três semestres, foram coletados dados com alunos que cursaram três turmas da disciplina de

psicologia das organizações, uma em cada semestre letivo. Os participantes eram conduzidos da sala de aula à sala de aplicação, na qual eram orientados pelos aplicadores a se sentar diante de uma mesa com um notebook. Primeiro, foi pedido aos participantes que lessem o termo de consentimento (TC) e, caso concordassem em participar do estudo, respondiam à medida de atitude explícita, em seguida ao TAI e, por último, ao questionário de dados sócio-demográficos. No TC, foi informado aos participantes que eles poderiam abandonar a pesquisa a qualquer momento e que seria garantido o anonimato e o sigilo dos dados. Os aplicadores agradeciam a participação e os alunos eram dispensados para voltar à aula.

Para analisar as atitudes implícitas, foi usada a medida *D*, um método de obtenção de escore desenvolvido por Greenwald, Nosek, e Banaji (2003) que é realizado a partir da diferença na média de latência das respostas entre as duas tarefas combinadas do TAI (blocos 4 e 7), dividida pelo desvio padrão inclusivo das latências de reposta nas duas tarefas combinadas (Lane et al., 2007). O escore obtido a partir da medida *D* será indicado pela sigla AI. Neste estudo, médias positivas do AI indicam uma atitude implícita mais favorável à psicologia organizacional em comparação com a psicologia clínica; médias negativas indicam uma atitude implícita mais favorável à psicologia clínica em comparação com a psicologia organizacional.

No caso da medida de atitude explícita, foram criados dois escores fatoriais (AEO e AEC), considerando que a análise fatorial indicou que os itens da medida se agrupavam em dois fatores. Além disso, foi computado um escore relativo (AE) entre estes dois fatores subtraindo o escore do AEO pelo escore do AEC, sendo que médias positivas deste AE indicam uma atitude explícita mais favorável à psicologia organizacional e médias negativas, uma atitude explícita mais favorável à psicologia clínica. O AE foi usado como indicador da atitude explícita dos participantes.

## Resultados

Foi realizada uma análise de regressão sequencial para avaliar a relação entre o AI, o AE, a idade e o sexo, sendo que o AI foi a variável critério. Idade e sexo foram inseridos no primeiro passo da regressão e o AE foi inserido como preditor no segundo passo. Apesar da amostra considerada no presente estudo não ser grande, a inspeção gráfica da distribuição dos resíduos gerados a partir do modelo de regressão e de gráficos de dispersão permitiu averiguar que os pressupostos de normalidade da distribuição dos resíduos, homocedasticidade, linearidade e independência dos resíduos ( $D = 1,65$ ) foram atendidos. Os resultados da regressão podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1

*Regressão Sequencial de Atitude Explícita e Dados Sócio-demográficos com Atitudes Implícitas*

Variáveis	AI	Sexo <sup>a</sup>	Idade	AE	B	SE B	β	sr <sup>2b</sup>
Sexo	-0,10			-0,12	-0,11	0,10	-0,10	0,10
Idade	-0,03	0,02		0,001	0,003	0,02	0,02	0,52
AE	0,51***	0,02	-0,08	0,08	0,09	0,02	0,51	
Média	-0,23	-	20,37	-0,44				
Desvio- padrão	0,43	-	2,51	2,58				

$R^2 = 0,27$   
 $R^2$  ajustado = 0,25  
 $R = 0,52$

<sup>a</sup> a opção 1 é masculino e a opção 2 é feminino; <sup>b</sup> aumento da variância explicada; \*\*\*  $p < 0,001$

Conforme indicado na Tabela 1, não foram encontradas correlações significativas entre nenhuma das medidas de atitude com os dados sócio-demográficos. Houve uma correlação positiva e significativa entre o AI e o AE. De acordo com os dados obtidos a partir da regressão (Tabela 1), 27% da variância do AI pode ser explicada pela variância do AE e dos dados sócio demográficos, como indica o valor do  $R^2$ . Como também indica o valor de mudança na variância explicada do primeiro para o segundo modelo, a maior parte da variância explicada do AI se deve à adição do AE no segundo modelo como variável preditora do AI.

Houve, em média, uma atitude implícita ligeiramente mais favorável à psicologia clínica do que em relação à psicologia organizacional, como indica a média negativa do AI. Além disso, a média do AE também indica que os participantes tiveram uma atitude explícita mais favorável à psicologia clínica. O escore fatorial AEC se correlacionou significativamente e de forma negativa com o escore fatorial AEO ( $r = -0,30$ ;  $p = 0,001$ ).

### Discussão

Os resultados indicaram que a atitude implícita dos participantes em relação à psicologia organizacional e à psicologia clínica possuem uma correlação positiva moderada. Considerando que esta correlação não é de grande magnitude ( $r = 0,51$ ;  $r^2 = 0,26$ ), isto implica que 74% da variância de uma variável não pode ser explicada pela outra, o que nos faz concluir que existe uma diferença expressiva entre os escores de AI e AE. Uma possível interpretação para esse resultado é que cada um dos dois tipos de atitude corresponde a construtos diferentes, mas relacionados, podendo não se corresponder ou assemelhar, indo ao encontro da explicação proposta por Lane et al. (2007) para a diferença entre atitudes implícitas e explícitas do mesmo constructo.

Tal explicação não implica em duas representações mentais distintas, pois processos cognitivos diferenciados podem estar envolvidos com o conteúdo de uma mesma representação mental (Greenwald e Nosek, 2009), podendo este mesmo resultado ser interpretado como evidência de que o processamento automático de informações pode ocorrer de forma independente do processamento de caráter mais controlado e consciente sobre conteúdos armazenados na memória de longo prazo. Mas, mesmo assim, ambos podem se influenciar (Dijksterhuis, 2010), pois os processos cognitivos envolvidos no TAI se diferenciam dos envolvidos na resposta da medida de atitude explícita. Além disso, a alta correlação positiva entre as atitudes implícita e explícita se constitui em uma evidência de validade convergente da medida de atitude implícita desenvolvida no Estudo 1. Como descrito anteriormente, sabe-se que atitudes implícitas e explícitas sobre um mesmo tema tendem a se relacionar mais conforme o tema não envolva altos níveis de desejabilidade social, como é o caso da preferência por áreas da psicologia.

Tanto o AI quanto o AE indicaram que houve, em média, uma preferência geral por psicologia clínica em comparação com a preferência por psicologia organizacional entre os participantes, o que é coerente com o que era esperado e também se constitui como uma fonte de evidências de validade das duas medidas. A correlação negativa entre o escore fatorial AEC e o escore fatorial AEO oferece indícios de que os participantes que tinham uma atitude explícita mais positiva em relação à psicologia organizacional possuíam, em média, uma atitude menos positiva em relação à psicologia clínica, resultado esse que evidencia a dimensionalidade da atitude investigada e a capacidade de discriminar o interesse por áreas da medida de atitudes explícitas desenvolvida e usada no Estudo 1. Isso também corrobora a ideia de polaridade para as categorias alvo selecionadas para a construção do TAI.

## Estudo 2

Considerando que as atitudes podem ser influenciadas por fatores contextuais e pela experiência com o objeto atitudinal, faz-se necessário desenvolver outro estudo com participantes que possuem um nível diferente de experiência com o objeto atitudinal. Por meio da investigação de grupos com nível previamente conhecido de envolvimento com o objeto da atitude, pode-se produzir evidências da capacidade discriminativa do TAI aqui apresentado, o que se somaria aos esforços da produção de evidências de sua validade. Levando em conta que esta variação pode influenciar a força da atitude e a relação entre os tipos de atitude (i.e. implícita e explícita), o objetivo deste estudo foi avaliar a relação entre as atitudes implícita e explícita investigadas no Estudo 1, mas em estudantes de psicologia integrantes de uma empresa júnior em psicologia organizacional e do trabalho. Considera-se que o desenvolvimento de atividade na diretoria de uma empresa júnior que atua em psicologia organizacional traga efeitos relevantes na experiência com o objeto atitudinal, o que também produz a busca de consistência das cognições em relação ao objeto (Gawronski, 2012). Isto porque o investimento pessoal em relação à área da psicologia organizacional é maior do que para alunos que não atuam na área. Considerando os fatores expostos, que funcionam como moderadores da relação entre atitudes implícita e explícita, tem-se como expectativa que haverá uma relação maior entre as atitudes, se comparada aos participantes do Estudo 1, bem como uma preferência implícita e explícita maior pela psicologia organizacional, dado o perfil da amostra.

### Método

#### Participantes

Participaram 33 estudantes de graduação (sete homens e 26 mulheres) que faziam parte de uma empresa júnior universitária na área de psicologia organizacional e do trabalho. A média de idade dos participantes era de 21,73 ( $DP = 1,97$ ) e a maior parte ( $N = 24$ ) se encontrava entre o 6º e o 8º semestre.

#### Instrumentos e Materiais

O TAI usado foi o mesmo do Estudo 1 que também obteve índice de consistência interna satisfatório ( $\alpha = 0,78$ ) na presente amostra. Foi realizada uma análise fatorial para averiguar o agrupamento dos itens da medida explícita. Foram obtidos, assim como no Estudo 1, dois

fatores: o AEO, agrupando itens relacionados com atitude explícita em relação à psicologia organizacional, com cargas fatoriais variando de 0,82 a 0,90 e  $\alpha = 0,86$ ; e o AEC, agrupando itens relacionados com atitude explícita em relação à psicologia clínica, com cargas variando de 0,90 a 0,99 e  $\alpha = 0,94$ . A exemplo do Estudo 1, também foi criado o índice AE. Além disso, usou-se o mesmo questionário de dados sócio demográficos do Estudo 1. Foram usados os mesmos materiais que os usados no Estudo 1.

### Procedimentos

Foram coletados dados com integrantes de duas gestões diferentes de uma empresa júnior de psicologia das organizações e do trabalho. A duração da coleta de dados foi longa, porque cada gestão precisa permanecer no mínimo um ano na empresa, e como cada gestão é composta por um número pequeno de pessoas, coletou-se o referente a duas gestões visando aumentar a amostra. A coleta foi realizada na sede da empresa. Os participantes inicialmente recebiam um termo de consentimento igual o do Estudo 1 com o qual precisavam confirmar a concordância. Então eles respondiam a medida de atitude explícita, em seguida ao TAI e, por último, ao questionário.

### Resultados

Assim como no Estudo 1, foi realizada uma análise de regressão sequencial com a mesma estrutura quanto à variável critério, variáveis antecedentes e inserção das variáveis em dois passos para avaliar a relação entre o AI, o AE, idade e sexo. Apesar da pequena amostra que compõe esse estudo, a inspeção gráfica da distribuição dos resíduos gerados a partir do modelo de regressão e de gráficos de dispersão permitiu averiguar que os pressupostos de normalidade da distribuição dos resíduos, linearidade, homocedasticidade e independência dos resíduos ( $D = 1,88$ ) foram atendidos. Os resultados da regressão podem ser observados na Tabela 2.

Conforme indicado na Tabela 2, não foram obtidas correlações significativas entre os dados sócios demográficos e as medidas de atitudes na regressão. O AI apresentou uma correlação alta positiva e significativa com o AE. Como pode ser observado pelo valor do  $R^2$  na Tabela 2, 47% da variância do AI pode ser explicada pela variância do AE e dos dados sócio demográficos, sendo que o valor de mudança na variância explicada do primeiro para o segundo modelo indica também que a maior parte da variância explicada do AI se deve à adição do AE no segundo modelo como variável antecedente do AI.

Tabela 2

*Regressão Sequencial de Atitude Explícita e Dados Sócio-demográficos com Atitudes Implícitas*

Variáveis	AI	Sexo <sup>a</sup>	Idade	AE	B	SE B	β	sr <sup>2b</sup>
Sexo	-0,27				-0,24	0,18	-0,19	0,08
Idade	-0,05	-0,15			-0,01	0,04	0,05	0,39
AE	0,65***	-0,11	-0,20		0,15	0,03	0,64	
Média	-0,06	-	21,7	0,92				
Desvio- padrão	0,54	-	1,97	2,38				
							$R^2 = 0,47$	
							$R^2$ ajustado = 0,41	
							$R = 0,68$	

<sup>a</sup> a opção 1 é masculino e a opção 2 é feminino; <sup>b</sup> aumento da variância explicada; \*\*\*  $p < 0,001$

Os participantes apresentaram uma atitude implícita ligeiramente mais favorável, em média, pela psicologia clínica em comparação com a atitude em relação à psicologia organizacional, como indica a média do AI, embora o valor da média seja próximo de zero. A média do AE indica que os participantes apresentaram uma atitude explícita, em média, mais favorável à psicologia organizacional em comparação com a atitude explícita em relação à psicologia clínica. Por fim, o escore fatorial AEC se correlacionou significativamente e de forma negativa com o escore fatorial AEO ( $r = -0,42$ ;  $p = 0,02$ ).

### Discussão

Os resultados do Estudo 2 replicaram evidências encontradas no Estudo 1, mas acrescentaram elementos importantes na produção de evidências favoráveis em relação à validade do TAI, bem como a compreensão dos processos cognitivos subjacentes ao objeto atitudinal em tela. Primeiramente, foi observada uma correlação alta, positiva e significativa entre as atitudes implícita e explícita, sendo que a correlação observada no Estudo 2 foi consideravelmente maior do que a correlação observada no Estudo 1. Enquanto o modelo testado por meio de regressão no Estudo 1 foi capaz de explicar 27% da variância no AI, o modelo no Estudo 2 foi capaz de prever 47% da variância no AI. Isso vai ao encontro da nossa expectativa (Lane et al., 2007; Nosek, 2007) de que o fato desse grupo de participantes já ter exibido um maior interesse pela área de psicologia organizacional e possuir maior experiência com a área resultaria em uma maior convergência entre as suas atitudes explícita e implícita. Esta maior convergência pode ser explicada pela necessidade dos indivíduos procurarem acomodar, em seu sistema cognitivo, um conjunto maior de cognições que justifiquem o maior investimento comportamental com a atividade em uma das áreas

(Gawronski, 2012), o que é evidenciado pela maior atitude explícita em relação à psicologia organizacional na amostra do Estudo 2. Provavelmente, esta maior necessidade de acomodação das cognições produz um efeito na atitude implícita, o que provoca uma maior coerência entre as justificativas (i.e. atitudes explícitas) e a memória implícita relativa ao objeto atitudinal. Este mecanismo de acomodação das cognições também pode auxiliar na compreensão da maior intensidade da relação negativa entre as duas dimensões da atitude explícita avaliada nos dois estudos.

Esses resultados fornecem suporte à capacidade de discriminação do TAI em relação aos conceitos usados na tarefa e à dimensionalidade das atitudes investigadas no presente estudo, ou seja, na relativa polarização entre o interesse por psicologia organizacional e clínica. A princípio, os participantes dos dois estudos poderiam se interessar de forma similar por ambas as áreas, mas era esperado que os participantes mais interessados por uma das áreas teriam, em média, menos interesse pela outra área, considerando que são atividades profissionais distintas tanto em aspectos metodológicos e teóricos como de perspectiva na carreira profissional.

### Discussão Geral e Considerações Finais

Os dois estudos relatados apresentaram evidências de validade convergente do TAI com a medida de atitude explícita (Lane et al., 2007), da capacidade discriminativa do TAI quanto aos estímulos usados na tarefa, da dimensionalidade do objeto atitudinal mensurado (Nosek, 2005) e da dissociação, conforme esperado, entre atitudes implícita e explícita relacionadas ao interesse profissional (Greenwald & Nosek, 2009; Nosek, 2007). O fato da amostra do Estudo 2 ter apresentado uma atitude implícita ligeiramente mais favorável à psicologia clínica pode ser interpretado como um indício de que a resposta dada na



medida de atitude explícita sofreu influência de motivações relacionadas ao envolvimento direto dos participantes com atividades relacionadas com a psicologia organizacional. Também vale ressaltar que o escore de AI teve uma média próxima de zero, portanto tal preferência por psicologia clínica não foi de grande magnitude. A maior preferência explícita por psicologia organizacional por parte dos participantes do Estudo 2 em comparação com os participantes do Estudo 1 também reforça a validade do nosso pressuposto de que a amostra do Estudo 2 teria maior preferência por essa área e, portanto, deveria apresentar uma maior correlação entre suas atitudes explícita e implícita.

As correlações negativas entre os escores fatoriais AEO e AEC, replicadas nos dois estudos, constituem evidências de que o interesse por uma das duas áreas se associou, em média, a um menor interesse pela outra área. Porém isso não significa que os estudantes tinham interesse apenas por uma das áreas. O contraste relativo, pressuposto nesse estudo entre psicologia organizacional e clínica, é corroborado por estas correlações, considerando que a polarização entre os conceitos usados no TAI é um importante fator na sua capacidade de discriminar as atitudes em relação aos conceitos usados (Nosek, 2007).

Os resultados deste trabalho apontam para a adequação do TAI como uma ferramenta adicional no contexto de avaliações das preferências profissionais e a escolha de áreas de atuação, o que pode indicar preferências das quais os indivíduos não têm consciência plena por meio da introspecção. Considera-se a mensuração de atitudes e processos implícitos uma ferramenta adicional importante para ser melhor explorada e avaliada no contexto da orientação profissional. Considerando que nossa capacidade introspectiva é limitada, o uso exclusivo de procedimentos de medida explícita acaba por restringir a possibilidade de o psicólogo compreender dimensões potencialmente relevantes das preferências profissionais e, portanto, da orientação profissional a ser oferecida aos seus clientes. Uma exploração mais extensiva sobre como processos e conteúdos implícitos podem impactar as decisões profissionais das pessoas pode revelar novos conhecimentos que aprimorem o processo de orientação profissional.

Foi feita no presente trabalho a proposta e o desenvolvimento inicial de um TAI para aferição de preferências profissionais no âmbito da psicologia, mas os princípios e aplicações deste tipo de procedimento podem ser empregados de forma ampla, para diversas áreas de atuação profissional. Considera-se que a aferição de atitudes e processos implícitos se constitui em ferramenta importante para permitir ao orientador profissional novas formas de levantamento de informações básicas para a prática da

orientação. É importante ressaltar que uma medida implícita não tem a finalidade de substituir medidas explícitas sobre o mesmo constructo, mas sim complementar o processo de avaliação psicológica, ao servir como outra fonte relevante de informações para auxiliar o psicólogo a conduzir uma investigação mais abrangente e completa. Neste sentido, pode ser útil o uso combinado dos dois tipos de medida, como forma de aumentar a capacidade diagnóstica ou preditiva dos constructos psicológicos. Também ressaltamos que a implementação de um TAI não exige recursos altamente sofisticados, como pode parecer à primeira vista, principalmente pelo fato de haverem muitos softwares e estratégias disponíveis, pagas ou gratuitas, para a implementação deste e de outros procedimentos de mensuração de atitude implícita.

Por fim, cabe salientar que o presente estudo apresenta algumas limitações. Os dados ainda são preliminares e insuficientes para avaliarmos completamente a qualidade da medida, porém algumas evidências positivas e encorajadoras de sua validade foram obtidas. Seria interessante relacionar o TAI a alguma variável dependente comportamental como a área de atuação pós-formatura, a satisfação profissional ou a escolha por cursos de formação complementar, de forma a avaliar o seu poder preditivo, já que neste aspecto as medidas de atitudes implícitas demonstram grande relevância (Perugini et al., 2010). Apesar destes resultados, o TAI, assim como outras medidas de processos implícitos, tem recebido críticas (LeBel & Paunonen, 2011). Entre as dificuldades observadas nesse tipo de medida, está o efeito considerável que mudanças no contexto imediato da aplicação podem ter, chegando a alterar consideravelmente os escores obtidos (Payne & Gawronski, 2010) e a inexistência de um modelo de processamento testável que explique os processos pelos quais diversas variáveis introduzem variância nos escores, além de explicar a influência que cada um desses fatores tem nos escores obtidos (Teige-Mocigemba et al., 2010). Esforços na área têm sido feitos para melhor compreender os mecanismos cognitivos envolvidos nas medidas implícitas e no aprimoramento metodológico destas medidas (Nosek et al., 2011).

Estudos futuros, avaliando áreas diferenciadas (e.g. matemática e português), poderão dar evidências mais claras da capacidade de discriminação do TAI. Adicionalmente, outros estudos poderão explorar as novas medidas indiretas que surgiram a partir do TAI, escolhendo tarefas que permitam avaliar o interesse comparativo por mais de uma área e escolhendo conceitos que melhor se adequem a uma estrutura bipolar, pois o contraste bem definido entre os conceitos pode aumentar a consistência e a eficiência do processamento cognitivo automático (Lane

et al., 2007; Nosek, 2007). Em suma, consideramos que o presente trabalho é uma contribuição relevante e inovadora da aplicação dos procedimentos de mensuração de atitudes implícitas para o campo de orientação profissional e educacional, bem como se constitui em ferramenta viável e útil para o incremento do conhecimento sobre

os processos educacionais na formação em psicologia. Outros estudos são necessários para o aprimoramento do procedimento de mensuração e a melhor compreensão dos processos cognitivos envolvidos, mas um passo já foi dado nesta direção, demonstrando a potencialidade do seu uso na área de orientação profissional.

### Referências

- Banaji, M. R., & Heiphetz, L. (2010). Attitudes. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 228-267). New Jersey: Jon Wiley and Sons.
- Carlston, D. (2010). Models of implicit and explicit mental representation. In B. Gawronski & B. K. Payne (Eds.), *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications* (pp. 38-61). New Jersey: Jon Wiley and Sons.
- de Houwer, J. (2003). A structural analysis of indirect measures of attitudes. In J. Musch & K. C. Klauer (Eds.), *The psychology of evaluation: Affective processes in cognition and emotion* (pp. 219-244). New Jersey: Erlbaum.
- Fabrigar, L. R., & Wegener, D. T. (2010). Attitude structure. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 177-216). New York: Oxford.
- Ferreira, M. C. (2010). A Psicologia social contemporânea: Principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 26, 51-64. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v26nspe/a05v26ns.pdf>
- Gawronski, B. (2012). Back to the future of dissonance theory: Cognitive consistency as a core motive. *Social Cognition*, 30(6), 652-668. DOI: 10.1521/soco.2012.30.6.652
- Gondim, S. M. G., Bastos, A. V. B., & Peixoto, L. S. A. (2010). Áreas de atuação, atividades e abordagens teóricas do psicólogo brasileiro. In A. V. B. Bastos & S. M. G. Gondim (Eds.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 174-199). Porto Alegre: Artmed.
- Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102(1), 4-27. DOI: 10.1037/0033-295X.102.1.4
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E., & Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-80. DOI: 10.1037/0022-3514.74.6.1464
- Greenwald, A. G., & Nosek, B. A. (2009). Attitudinal dissociation: What does it mean? In R. E. Petty, R. H. Fazio, & P. Briñol (Eds.), *Attitudes: Insights from the new implicit measures* (pp. 65-82). New York: Psychology Press.
- Greenwald, A. G., Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the Implicit Association Test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 197-216. DOI: 10.1037/0022-3514.85.2.197
- Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H., & Schmitt, M. (2005). A meta-analysis on the correlation between the implicit association test and explicit self-report measures. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1369-85. DOI: 10.1177/0146167205275613
- Inquisit (version 2.0.60303) [Computer Software]. (2006). Seattle, WA: Millisecond Software LLC.
- Lane, K. A., Banaji, M. R., Nosek, B. A., & Greenwald, A. G. (2007). Understanding and using the Implicit Association Test: IV. What we know (so far) about the method. In B. Wittenbrink & N. Schwarz (Eds.), *Implicit measures of attitudes: Procedures and controversies* (pp. 59-102). New York: Guilford Press.
- LeBel, E. P., & Paunonen, S. V. (2011). Sexy but often unreliable: The impact of unreliability on the replicability of experimental findings with implicit measures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(4), 570-583. DOI: 10.1177/0146167211400619
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes. *Psychological Review*, 84(3), 231-259. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://people.virginia.edu/~tdw/nisbett&wilson.pdf>
- Nosek, B. A. (2005). Moderators of the relationship between implicit and explicit evaluation. *Journal of Experimental Psychology. General*, 134(4), 565-84. DOI: 10.1037/0096-3445.134.4.565
- Nosek, B. A. (2007). Implicit-explicit relations. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 65-69. DOI: 10.1111/j.1467-8721.2007.00477.x

- Nosek, B. A., Hawkins, C. B., & Frazier, R. S. (2011). Implicit social cognition: From measures to mechanisms. *Trends in Cognitive Sciences*, 15(4), 152-9. DOI: 10.1016/j.tics.2011.01.005
- Nosek, B. A., Smyth, F. L., Sriram, N., Lindner, N. M., Devos, T., Ayala, A., ... Greenwald, A. G. (2009). National differences in gender-science stereotypes predict national sex differences in science and math achievement. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 106(26), 10593-7. DOI: 10.1073/pnas.0809921106
- Olson, M. A., & Fazio, R. H. (2009). Implicit and explicit measures of attitudes: The perspective of the MODE model. In R. E. Petty, R. H. Fazio, & P. Briñol (Eds.), *Attitudes: Insights from the new implicit measures* (pp. 19-63). New York: Psychology Press.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Revista de Avaliação Psicológica*, 7, 11-22. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v7n1/v7n1a04.pdf>
- Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609. DOI: 10.1037//0022-3514.46.3.598
- Payne, B. K., & Gawronski, B. (2010). A history of implicit social cognition: Where is it coming from? Where is it now? Where is it going? In B. Gawronski & B. K. Payne (Eds.), *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications* (pp. 1-15). New York: Guilford Press.
- Perugini, M., Richetin, J., & Zogmaister, C. (2010). Prediction of behavior. In B. Gawronski & B. K. Payne (Eds.), *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications* (pp. 255-277). New York: Guilford Press.
- Petty, R. E., & Briñol, P. (2010). Attitude change. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 217-259). New York: Oxford.
- Petty, R. E., Fazio, R. H., & Briñol, P. (2009). The new implicit measures. In R. E. Petty, R. H. Fazio, & P. Briñol (Eds.), *Attitudes: Insights from the new implicit measures* (pp. 3-18). New York: Psychology Press.
- Rudolph, A., Schröder-Abé, M., Schütz, A., Gregg, A. P., & Sedikides, C. (2008). Through a glass, less darkly? Reassessing convergent and discriminant validity in measures of implicit self-esteem. *European Journal of Psychological Assessment*, 24(4), 273-281. DOI: 10.1027/1015-5759.24.4.273
- Teige-Mocigemba, S., Klauer, K. C., & Sherman, J. W. (2010). A practical guide to implicit association tests and related tasks. In B. Gawronski & B. K. Payne (Eds.), *Handbook of implicit social cognition: Measurement, theory, and applications* (pp. 117-139). New York: Guilford Press.
- Torres, C. V., Pilati, R., & Fernandes, S. R. (2014). Abordagens metodológicas em psicologia social e da saúde. *Revista Brasileira de Psicologia*, 1(2), 41-57. Recuperado em 05 abril 2017, de <http://revpsi.org/abordagens-metodologicas-em-psicologia-social-e-da-saude/>
- Wilson, T. D., Lindsey, S., Schooler, T. Y., Damiani, M., Fazio, R., & Giner-sorolla, R. (2000). A Model of dual attitudes. *Psychological Review*, 107(1), 101-126. DOI: 10.1037//0033-295X.107.1.101

Recebido: 10/08/2015

1ª reformulação: 31/08/2016

2ª reformulação: 16/12/2016

Aceite final: 20/03/2017

Sobre os autores

**André Luiz Alves Rabelo** é Psicólogo e Doutorando do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília.

**Ronaldo Pilati** é Doutor em Psicologia e Professor do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília.

**Juliana Barreiros Porto** é Doutora em Psicologia e Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade de Brasília.