



**HAL**  
open science

## Aspects évaluatifs des explications internes : Composantes normatives et motivationnelles

Daniel Gilibert

► **To cite this version:**

Daniel Gilibert. Aspects évaluatifs des explications internes : Composantes normatives et motivationnelles. Perspectives Cognitives et Conduites Sociales, Presses Universitaires de Rennes, pp.293-316, 2004. hal-00589157

**HAL Id: hal-00589157**

**<https://u-bourgogne.hal.science/hal-00589157v1>**

Submitted on 28 Apr 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Aspects évaluatifs des explications internes : Composantes normatives et motivationnelles.**

Daniel Gilibert

Document de travail de l'auteur du texte : Gilibert, D. (2004). Aspects évaluatifs des explications internes: composantes normatives et motivationnelles, Dans J.L. Beauvois, R.V. Joule, & J.M. Monteil (Eds.), *Perspectives Cognitives et Conduites Sociales IX*, (pp. 293-316), Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

### #Introduction

L'objectif de ce texte est de montrer comment peuvent s'articuler deux perspectives de recherches distinctes traitant de la valeur associée à certaines explications de ce que l'on fait ou de ce qui nous arrive. À l'heure actuelle, il est très largement admis qu'une personne est jugée positivement par un évaluateur lorsqu'elle est connue de lui pour avoir expliqué ce qu'elle a fait, ou ce qui lui est arrivé, en évoquant des causes qui lui sont internes (ses compétences, ses centres d'intérêt, ses motivations et efforts) plutôt qu'en évoquant des causes qui lui sont externes (les circonstances, le hasard, l'intervention d'autrui...). Plus généralement de nombreux résultats, recueillis dans le cadre d'une *perspective socio-normative* (Beauvois et Dubois, 1988 ; Dubois, 2003), vont dans le sens d'une valorisation sociale des explications soulignant le poids de l'acteur dans la détermination de ce qu'il fait ou lui arrive (et ce, au détriment des explications soulignant le rôle des facteurs externes ; pour revues : Dubois, 1987 ; 1994 ; 2003). Dans le cadre de cette perspective, il est notamment observé que les dispositifs de formation amènent souvent les stagiaires à produire plus d'explications internes à l'issue de ces formations. De façon consistante, il semble que les travailleurs sociaux prennent des décisions plus favorables envers les personnes connues pour avoir formulé des explications internes plutôt qu'externes. Enfin, ces mêmes personnes font l'objet de jugements plus favorables en contexte professionnel (Pansu, 1997 ; Pansu et Gilibert, 2002). Notons que, dans la plupart de ces études, les personnes jugées sont connues pour avoir donné des explications internes plutôt qu'externes aussi bien pour les événements désirables que pour les événements non désirables. Pourtant, dans le cadre d'une *perspective plus motivationnelle* (Miller et Ross, 1975 ; Zuckerman, 1979 ; Hewstone, 1990), il est fréquemment rapporté que les sujets donnent spontanément plus d'explications internes de ce qu'ils ont fait, lorsqu'il s'agit d'expliquer des événements désirables (comme, par exemple, leurs réussites) plutôt que pour expliquer des événements non désirables (comme leurs échecs). On conçoit aisément que le rapprochement entre ces deux perspectives ait été rarement effectué, du fait de différences paradigmatiques ou même épistémologiques. En effet, la perspective socio-

normative renvoie à l'analyse du fonctionnement social en termes de rapports sociaux, de pratiques sociales et de normes (analyse idéologique ou structurale) alors que la perspective motivationnelle renvoie à l'analyse du fonctionnement de l'individu en termes de cognitions, de motivations et de stratégies de valorisation de soi (analyse intra-individuelle et inter-individuelle ; Doise, 1976).

On peut pourtant facilement imaginer qu'un rapprochement soit possible. En effet au niveau expérimental, il est possible de présenter à des sujets évaluateurs des personnes connues pour avoir expliqué de façon interne ou externe uniquement des événements désirables ou uniquement des événements non désirables (ce qui est le cas dans les trois études ici présentées). À un niveau plus théorique, si les explications internes sont différemment valorisées selon qu'elles s'appliquent à des événements désirables ou à des événements non désirables, cela implique de développer des interprétations nouvelles concernant les inférences que peut faire un évaluateur sur la base, non seulement, du type d'explications dont il prend connaissance mais aussi en fonction de la nature des événements ainsi expliqués.

### ##Le point de vue socio-normatif

Lorsque l'on explique un événement quotidien, il semble bien souvent préférable, au regard des autres, de présenter cet événement comme déterminé par des facteurs qui nous sont internes (comme nos qualités, nos intentions ou notre comportement) plutôt qu'externes (comme les circonstances où les caractéristiques de la situation). Intuitivement, il semble préférable, au moins dans nos sociétés occidentales (que certains diraient plus volontiers individualistes ou encore libérales), d'avoir l'air de quelqu'un qui "choisit", "contrôle" ou "assume" ce qui lui arrive et ce qu'il fait. Les recherches expérimentales menées à ce sujet, notamment par les psychologues sociaux francophones, montrent clairement une valorisation sociale des explications qui privilégient le rôle de l'acteur comme facteur déterminant de ce qu'il fait et de ce qui lui arrive (pour une revue : Dubois, 1994 ; Gilibert et Cambon, 2003). Cette valorisation sociale des explications faisant référence aux caractéristiques internes de l'acteur est assez marquée pour estimer, à l'instar de Jellison et Green (1981), qu'on est là en présence d'une norme sociale. Pour Beauvois et Dubois (1988) cette "norme d'internalité" peut être définie comme étant la valorisation socialement acquise des explications qui soulignent le rôle joué par l'acteur dans la production de ses comportements et dans l'occurrence de renforcements. D'après Beauvois (1994, 1995; voir notamment Beauvois et Le Poutier 1986, p. 100), cette valorisation provient de la nécessité, dans les rapports de

pouvoir, d'évaluer les conduites et leurs acteurs, et de les évaluer en conformité avec les prémisses libérales de l'exercice du pouvoir. C'est cette nécessité qui amène à envisager que ce que les gens font résulte de ce qu'ils sont et que ce qui doit leur arriver est la conséquence de ce qu'ils font et de ce qu'ils sont. En d'autres termes, on serait amené à voir dans la valeur des individus la raison de leurs conduites et dans leurs conduites la raison de ce qui leur arrive en société (Beauvois, 1994). En effet, un usage assez exclusif des explications internes a été maintes fois observé auprès de sujets ayant à remplir un rôle d'évaluation (Abdellaoui, Kouabenan et Gilibert, 1998 ; Beauvois, Gilibert, Pansu et Abdellaoui, 1998 ; Kouabenan, Gilibert, Medina et Bouzon, 2001 ; voir également Zuckerman, Cowel, Darche, Fischer, Osmun, Spring, Winkler et Wolson, 1985). Il n'y a donc rien d'étonnant à ce qu'un agent de pouvoir évalue plus positivement une personne s'étant approprié le mode d'explication qui lui est appliqué. À cet égard la valorisation de la causalité interne participerait ainsi des pratiques sociales d'évaluation et peut être interprétée comme une norme relevant du fonctionnement social.

Tout un corpus expérimental a permis de mettre en évidence l'existence de cette norme dans notre univers social et culturel (pour revue: Dubois, 2003 ; Pansu, 1997 ; Silvester, 1997). Le paradigme le plus décisif pour défendre l'idée d'une valorisation des explications internes est le paradigme des juges dans la mesure où il atteste qu'une personne est sanctionnée plus positivement par un évaluateur lorsqu'elle émet des croyances normatives plutôt que non normatives ou contre-normatives. Ainsi, comme nous l'avons déjà rappelé, les personnes sont effectivement évaluées (et parfois renforcées) plus positivement lorsqu'elles produisent des explications internes plutôt qu'externes. Il est à noter que ce résultat est observé concernant les explications internes d'événements très variés (comportements, renforcements, occurrences dans le domaine amical, familial, scolaire ou professionnel) et étant aussi souvent désirables que non désirables (comportements prosociaux ou antisociaux, réussites ou échecs...). Dans ces études, l'internalité est donc souvent opérationnalisée de façon globale, la plupart du temps en contrôlant le caractère désirable ou non désirable des événements expliqués, mais plus rarement en le manipulant en tant que tel.

### ##Le point de vue motivationnel :

Bien qu'il soit mieux vu de dire que ce qui nous arrive dépend de nous, à un niveau plus individuel, il est souvent plus agréable (et plus confortable) de le faire lorsqu'il s'agit d'expliquer ses réussites plutôt que ses échecs. Cette tendance consistant à s'attribuer la responsabilité de ses réussites plutôt que

celle de ses échecs (généralement appelée “biais d'autocomplaisance” ou *self-serving bias*) permettrait de préserver l'image que l'on a de soi. En effet, comme nous cherchons généralement à être dans des situations de réussite, nous avons plus facilement tendance à penser que nous avons recherché, provoqué ou déterminé ces situations de réussite. À l'inverse, pour ce qui est des situations d'échec, il nous arrive de penser qu'elles dépendent, au moins en partie, de facteurs externes et relativement incontrôlables. Comme l'a montré Carver (1997), le fait que le sujet explique de façon interne une réussite est très fortement lié au fait qu'il pense que cette réussite est probable. En d'autres termes, l'explication interne d'une réussite est liée à une perception optimiste de ce qui peut nous arriver (réciproquement un sentiment de contrôle interne peut également favoriser un certain optimisme, Hoorens et Smits, 2001). L'interprétation motivationnelle de cet effet d'autocomplaisance rejoint ainsi d'autres interprétations reposant sur l'intervention de processus cognitifs. En effet, le lien qu'avaient observé Miller et Ross (1975) entre explications internes et événements supposés fréquents s'actualiserait bien ici : les événements désirables étant considérés comme probables en ce qui nous concerne, du fait de notre optimisme, ils seraient fréquemment expliqués de façon interne.

Ce biais motivationnel d'autocomplaisance peut également prendre une forme plus stratégique dans la mesure où il est amplifié lorsque le sujet se sait évalué ou lorsqu'il s'adresse à une personne ayant un pouvoir d'évaluation (Weary, 1980; Baumeister, 1982; voir également Greenberg, Pyszczynski et Solomon, 1982 ; Juvonen et Murdock, 1993 ). Il se dégage de ces études sur le biais d'autocomplaisance au moins deux constats :

- d'une part, les sujets s'attribuent préférentiellement la production de comportements et de résultats désirables et c'est principalement pour ces événements-là qu'ils en voient l'origine dans leur personne plutôt que dans la situation. De plus, les sujets se montrent alors encore plus complaisants à l'égard d'eux-mêmes lorsqu'ils s'attendent à être évalués (quant à leur performance notamment).

- d'autre part, les sujets peuvent néanmoins se montrer plus modestes et parfois s'attribuer la responsabilité de leurs échecs, lorsqu'ils s'attendent à ce que leur niveau réel de performance soit vérifié ou simplement lorsqu'ils s'adressent à un pair.

Au regard de ces derniers résultats, on est en droit de se demander si les sujets cherchent à produire la même image lorsqu'ils prétendent être à l'origine de leurs succès et lorsqu'ils prétendent être à l'origine de leurs échecs ? Il n'est d'ailleurs pas rare de voir les sujets préférer se faire bien voir en privilégiant les explications internes tantôt pour l'explication des réussites, tantôt pour l'explication des échecs et quelquefois pour les deux types d'occurrences en même temps (Dubois, 1994 ; Dubois, 2000).

On peut néanmoins faire l'hypothèse qu'en expliquant surtout leurs réussites de façon interne les sujets tentent de donner l'image d'une personne

en situation de réussite. À l'opposé, en expliquant de façon interne leur échec (ce que font fréquemment les enfants, Dubois, 1994 ; Juvonen et Murdock, 1993), ils tentent vraisemblablement de donner l'image d'une personne responsable et digne de sympathie. Tout semble donc indiquer que, selon l'image recherchée, au moins deux processus peuvent être sollicités :

1/ un processus d'origine cognitive impliquant qu'à une explication interne corresponde un événement fréquent de la part de la personne concernée (Miller et Ross, 1975) et permettant alors, à des fins motivationnelles, d'associer la valeur d'un événement à celui qui y est impliqué. En matière d'auto-attribution (la personne expliquant un événement dans lequel elle est elle-même impliquée), la tendance majoritaire serait d'attribuer surtout ses conduites et les résultats les plus désirables à ses caractéristiques internes.

2/ un processus correctif, lié aux conventions de l'échange social et amenant les sujets à gérer l'image qu'ils donnent d'eux-mêmes en tant que personne qui explique ses résultats. Ce processus amènerait les sujets à se montrer plus modestes pour ne pas influencer autrui dans un sens qui lui serait abusivement favorable (Schneider, 1969, Tetlock, 1980 ; Baumeister et Jones, 1978 ; Baumeister, 1982) ou encore pour éviter des effets de comparaison sociale face à un pair (Juvonen et Murdock, 1993 ; Gosling, 1998).

### ## La distinction entre efficacité et sympathie

Sur la base des études précédemment citées, on peut supposer que les sujets utilisent différemment l'explication interne de leurs réussites et celle de leurs échecs. En s'attribuant le mérite de leurs réussites, ils tenteraient de convaincre leur interlocuteur qu'ils en sont bien à l'origine et que ces réussites peuvent se reproduire. Bref, ils tenteraient de provoquer une impression d'efficacité en tentant de faire passer leurs réussites pour fréquentes (Zuckerman, 1979). À l'inverse, on peut supposer, qu'en modérant cette tendance, voire en s'attribuant leurs échecs par le biais des explications internes, ils tentent de provoquer une impression de sympathie (Juvonen et Murdock, 1993). Il convient alors de savoir si les sujets spéculent sur de tels processus afin de provoquer une impression d'efficacité ou de sympathie (paradigme de présentation de soi). Il convient aussi et surtout de savoir si ces processus les amènent effectivement à valoriser différemment l'explication interne des réussites et celle des échecs (paradigme des juges).

Il est important de noter qu'en matière de la valorisation de l'internalité, un travail innovant (Moliner, 2000 ; Exp. 1) a permis de montrer que des personnes-cibles sont jugées sympathiques lorsqu'elles attribuent à autrui le

mérite de ses comportements désirables (hétéro-attribution interne des événements désirables) et lorsqu'elles le dédouane de la responsabilité de ses comportements indésirables (hétéro-attribution externe des événements indésirables). Elles sont par ailleurs jugées efficaces lorsqu'elles attribuent à autrui la responsabilité de ses comportements qu'ils soient désirables ou indésirables (hétéro-attribution interne des événements désirables et hétéro-attribution interne des événements non désirables).

Ces résultats attestent que les jugements de sympathie et d'efficacité donnent lieu à une valorisation contrastée des explications internes selon que ces explications concernent des événements désirables ou des événements non désirables. Ils ne sont bien évidemment pas transposables, tels quels, en matière d'explication de ses propres productions par la personne-cible (auto-attributions). En effet, en ce qui concerne le jugement sur un pair (jugement mobilisant une dimension affective de sympathie), Delarue (2002) a observé que des étudiants jugent plus favorablement un autre étudiant lorsqu'il est connu pour avoir donné une explication interne de son échec à un examen (en évoquant la quantité d'efforts insuffisante qu'il a fourni ou le niveau de ses capacités) que lorsqu'il est connu pour en avoir donné une explication externe (en terme de chance ou de difficulté de l'examen). À l'inverse pour la réussite, les étudiants jugent plus favorablement un autre étudiant lorsqu'il est connu pour avoir donné une explication externe plutôt qu'interne de sa réussite à un examen. On peut donc conclure, que lorsque les personnes sont jugées sur une dimension plutôt affective ou en termes de sympathie, c'est le mode d'explication le moins évident, la modestie par opposition à l'autocomplaisance, qui peut être valorisée. Rappelons à ce sujet que des données rapportées par Dubois (1994) montrent que, même si un mode d'explication systématiquement interne est le plus valorisé aussi bien par les enseignants que par les élèves, les élèves jugent plus favorablement un mode d'explication modeste comparé à un mode autocomplaisant. Les enseignants, quant à eux, jugent un peu plus favorablement un mode d'explication autocomplaisant comparé à un mode modeste. Il est donc possible que dans le cas des enseignants, l'autocomplaisance soit plus valorisée que la modestie car ils sont amenés à penser qu'un bon élève est celui qui fait un lien privilégié entre ses réussites et ses caractéristiques internes plutôt que celui qui fait un lien privilégié entre ses échecs et ses caractéristiques internes. On peut alors supposer qu'en matière d'efficacité ce serait, à l'inverse du jugement de sympathie, l'explication interne de la réussite, plutôt que celle de l'échec qui soit la plus valorisée.

Comme le soulignent Dubois et Beauvois (2001, p. 403), « certaines situations activent l'opposition entre désirabilité et utilité et peuvent donner lieu à des disjonctions ». Ces auteurs rapportent notamment les résultats d'une étude de Cambon, Djouari et Beauvois où il apparaît entre autres choses qu'une personne cible connue pour avoir choisi des explications internes est plus souvent décrite à l'aide traits relevant de l'utilité sociale

(ambitieux, actif, dynamique...p.395 et p.401) que ne l'est une personne connue pour avoir choisi des explications externes.

En nous intéressant spécifiquement et isolément à l'explication de certains événements, nous souhaitons montrer comment la valorisation de l'internalité peut se réaliser différemment lorsque l'internalité peut être assimilée à un biais d'autocomplaisance de la part de la personne cible ou à un biais de modestie. Nous devons étudier ces deux modes de valorisation de l'internalité dans un contexte de jugement où nous amenons les sujets à se centrer principalement sur une dimension de jugement utilitaire (l'efficacité) ou affective (la sympathie)<sup>1</sup>. Au delà des significations évaluatives de ces deux biais, parfois interprétés comme relevant de normes contextuelles de performance ou de modestie, nous suggérons que des processus inférentiels, liés à l'activité d'évaluation, sous-tendent ces cas spécifiques de valorisation des explications internes.

## # Hypothèses générales et expérimentations

Assez peu d'études ont porté sur la valorisation des explications internes selon qu'elles s'appliquent spécifiquement à des événements désirables ou à des événements non désirables dans lesquels l'attributeur est lui-même impliqué (cf. Dubois 2000). Cette question est néanmoins d'importance dans la mesure dans les interactions ordinaires, c'est la plupart du temps pour un résultat ou une conduite spécifique qu'on attend des personnes impliquées une explication. Sur la base des travaux préalablement évoqués, on peut supposer que l'explication interne d'une réussite donne lieu à un jugement *d'efficacité* plus importante que celle d'un échec. C'est ce que nous tenterons de montrer dans une première étude où les sujets doivent porter des jugements sur l'aptitude professionnelle de salariés connus, entre autres choses, par les explications internes (versus externes) qu'ils ont données pour expliquer des réussites (versus des échecs) professionnels.

Pourtant, comme nous l'avons déjà dit, on peut supposer que l'explication interne d'un échec, plus que celle d'une réussite, peut parfois

---

<sup>1</sup> Comme le lecteur le remarquera, dans les études présentées ici, à aucun moment nous ne comparons les jugements émis à l'encontre d'explications internes pour des événements spécifiques, à des jugements émis à l'encontre d'explications systématiquement internes (pour les différents types d'événements). De fait, notre choix opérationnel implique que nos conclusions ne permettent pas d'interpréter – ou ré-interpréter - la valorisation de l'internalité « globale » telle qu'elle est habituellement opérationnalisée dans les études sur la norme sociale d'internalité. Il nous est apparu plus utile dans un premier temps de nous centrer exclusivement sur les cas expérimentaux les plus démonstratifs de la « disjonction » possible entre les jugements d'efficacité et de sympathie (tant on sait que les acteurs sociaux préfèrent parfois voir les jugements d'utilité, dépendants de l'arbitraire d'un fonctionnement social, comme des évidences sur la nature psychologique, et la valeur affective, des personnes jugées ; Dubois et Beauvois, 2001, p.402). Opérationnalisée de la sorte, notre démonstration expérimentale a justement comme objectif d'amener le sujet à mettre en œuvre cette disjonction l'incitant à penser que les explications internes sont très diversement valorisables selon les contextes et qu'elles ne sont pas « naturellement » valorisables.

donner lieu à une impression positive, mais cette fois en termes de sympathie et de désirabilité dans l'interaction sociale. Nous testerons cette nouvelle hypothèse, ainsi que celle déjà testée dans la première étude, dans une seconde étude. Dans celle-ci, les sujets seront également confrontés à des explications internes et externes pour rendre compte de réussites et d'échecs. Ils auront cette fois pour tâche de paraître soit *efficace* soit *sympathique* en sélectionnant des explications (soit internes soit externes) pour ces événements. Ils devront ensuite juger sur ces mêmes adjectifs de personnalité des personnes-cibles ayant sélectionné des explications internes uniquement pour des réussites ou uniquement pour des échecs. Cette deuxième phase nous permettra de vérifier qu'ils jugent efficace la personne expliquant de façon interne ses réussites et qu'ils jugent sympathique la personne expliquant de façon interne ses échecs. Dans une troisième et dernière étude nous tenterons de montrer que les sujets ayant un jugement à produire, sur la base d'explications données de divers événements, peuvent émettre des jugements extrêmement différents sur l'attributeur en fonction des comportements que celui-ci s'attribue (à la fois en fonction de la désirabilité sociale de ces événements - comme précédemment - mais aussi selon qu'ils sont diagnostiques ou non des traits de personnalité sur lesquels porte le jugement).

Dans ces trois études nous tenterons de montrer que, lorsqu'un événement est diagnostique du trait sur lequel est jugé celui qui explique cet événement (par exemple, l'explication d'un résultat lorsque le jugement concerne l'efficacité ou l'explication d'un comportement social lorsque le jugement porte sur la sympathie) les explications internes des événements désirables seulement seront valorisées. Nous tenterons également de montrer que, lorsque les événements sont sans lien direct avec le trait sur lequel la personne est évaluée, d'autres modes d'explications (interne ou modeste) peuvent être valorisés.

## Etude 1 : La valorisation de l'internalité dans le jugement professionnel d'un salarié expliquant ses réussites ou ses échecs professionnels.

Le paradigme des juges appliqué à l'évaluation professionnelle nous a paru adapté pour tester l'hypothèse selon laquelle l'explication interne d'une réussite, plus que l'explication interne d'un échec, pouvait permettre d'inférer des comportements orientés vers la réussite. Dans cette étude, les sujets devaient fournir un jugement sur l'aptitude de deux salariés dans l'optique d'une promotion éventuelle (Gilibert et Roche, 2000). Au niveau opérationnel, 120 étudiants en management (quatrième année d'école supérieure des affaires) devaient évaluer successivement les aptitudes de

deux salariés à remplir les fonctions de chef d'équipe dans le cadre d'une promotion. Pour cela ils prenaient connaissance d'un dossier concernant chaque salarié avant de juger de son aptitude. La première manipulation au sein des dossiers concerne *l'évaluation des performances* de chaque salarié sur son poste actuel par son supérieur, concernant cinq objectifs professionnels détaillés (résultats, responsabilités, relations fonctionnelles, organisation du travail, encadrement de stagiaires) : à un tiers des sujets le résultat de cette évaluation n'était pas fourni ; pour un autre tiers des sujets il apparaissait que les performances du salarié avaient été évaluées comme très bonnes (8 en moyenne sur des échelles en 10 points) ; enfin, pour le dernier tiers des sujets, il apparaissait que les performances du salarié avaient été évaluées comme très moyennes (3 en moyenne, pour l'ensemble des objectifs, évalués sur des échelles en 10 points). Après chaque évaluation faite par son supérieur, une partie à remplir par le salarié concernait *son opinion quant aux causes éventuelles, soit de l'atteinte, soit de la non-atteinte par lui de chacun de ces objectifs professionnels* (et ce indépendamment du fait que le salarié ait été ou non évalué favorablement quant à ces objectifs). Pour cela, le salarié avait eu le choix *entre une cause interne et une cause externe*. Dans la moitié des cas, le salarié avait majoritairement sélectionné des causes internes (capacités, travail... pour quatre des objectifs), alors que dans l'autre moitié des cas il avait sélectionné des causes externes (organisation, collègues, circonstances... pour quatre de ces mêmes objectifs).

Les sujets étaient donc répartis en six situations expérimentales différentes, sur la base d'un plan 3(performances des salariés : non mentionnées vs. très bonnes vs. très moyennes) x 2(résultat à expliquer : atteinte vs. non atteinte des objectifs professionnels). Ils devaient alors porter plusieurs jugements sur la base du dossier d'un premier salarié puis, séparément, faire de même pour un second salarié dont le choix d'explication était différent. L'ordre des deux dossiers, l'un où le candidat avait sélectionné des causes internes, l'autre où le candidat avait sélectionné des causes externes, était contrebalancé entre les sujets.

Nous avons traité par analyse de variance le jugement, concernant l'aptitude de chacun des deux salariés à occuper le poste de responsable d'équipe (de 1 : « pas du tout » à 10 : « tout à fait »), selon un plan 3(performances du salarié : non mentionnées vs. très bonnes vs. très moyennes) x 2(résultats à expliquer : atteinte vs. non atteinte des objectifs professionnels) x 2 (explications du salarié : majoritairement internes vs. externes), la dernière variable étant ici intra-sujet.

L'analyse des jugements professionnels fait apparaître des effets bien connus : le candidat à la promotion est globalement évalué en fonction de ce que l'on sait de ses performances effectives (très bonnes : 6.6 vs. non mentionnées : 5.0 vs. très moyennes : 3.2,  $F(2,114)=81.16$ ,  $p<.0001$ ). Il est

par ailleurs évalué plus favorablement lorsqu'il doit expliquer l'atteinte de ses objectifs professionnels plutôt que lorsqu'il doit expliquer la non atteinte de ceux-ci (5.2 vs. 4.6 ;  $F(1,114)=7.62$ ,  $p<.01$ ). Enfin, les candidats ayant choisi des explications internes ont été perçus comme plus aptes à occuper le poste que les candidats ayant choisi explications externes (5.4 vs. 4.5 ;  $F(1,114)=16.72$ ,  $p<.0001$ ). De nouveaux résultats sont également observés dans la mesure où :

- Il apparaît que le choix d'explications majoritairement internes par le salarié suscite un jugement plus favorable que le choix d'explications majoritairement externes, mais uniquement lorsqu'il lui est demandé d'expliquer l'atteinte des objectifs professionnels (6.52 vs. 3.98,  $F(1,57)=94.8$  ;  $p<.0001$  ; interaction entre les explications choisies et les résultats éventuels à expliquer :  $F(1,114)=56.8$  ;  $p<.0001$  ; ) et non lorsqu'il lui est demandé de choisir les causes de la non atteinte de ces mêmes objectifs (choix internes : 4.27 vs. choix externes : 5.02,  $F(1,57)=4.6$  ;  $p<.05$  ).

- Il apparaît également une interaction de second ordre impliquant les trois variables expérimentales ( $F(2,114)=10.19$  ;  $p<.0001$  ; les moyennes sont présentées dans le tableau 1): Il se dégage de cette interaction que :

1/ lorsque les performances (très bonnes ou très moyennes) sont connues, un seul candidat est mieux évalué que les autres, à performance égale : celui qui explique l'atteinte d'objectifs à l'aide de causes internes (5.90 en moyenne pour le choix de causes internes à l'atteinte des objectifs contre 4.43 pour le choix de causes externes,  $F(1,38)=25.2$  ;  $p<.0001$  ; et pour expliquer la non-atteinte des objectifs, 4.47 pour un choix majoritairement interne et 4.90 pour un choix externe  $F(1,38)=0.9$  ; ns.).

2/ lorsque leurs performances sont inconnues des sujets, les seuls candidats à être positivement évalués sont celui qui explique l'atteinte des objectifs à l'aide de causes internes (7.75 pour un choix interne contre 3.10 pour un choix externe,  $F(1,19)=81.7$  ;  $p<.0001$ ) puis celui qui explique la non atteinte des objectifs à l'aide de causes externes (3.85 pour un choix interne contre 5.25 pour un choix externe,  $F(1,19)=6.7$  ;  $p<.02$ ).

Tableau 1 : Jugement moyen d'aptitude professionnelle (min. : 1, max. : 10) en fonction des performances des salariés, des résultats éventuels à expliquer et des explications qu'ils ont majoritairement choisies.

<i>Performances :</i>	très bonnes		inconnues		très moyennes	
<i>Résultats à expliquer :</i>	objectifs atteints/non atteints		atteints/non atteints		atteints/non atteints	
<i>Explications choisies :</i>						
majoritairement internes :	7.85		6.35	7.75	3.85	3.95
	2.59					
majoritairement externes :	5.85	6.51	3.10	5.25	3.00	3.30
Comp. int/ext : F(1,19) :	21.1	0.04	81.7	6.7	5.8	1.8
p<	.001	ns.	.0001	.02	03	ns.

En opérant un calcul de la grandeur des effets, il apparaît que l'effet des performances est l'effet le plus grand<sup>2</sup> ( $w^2=56\%$ ). Vient ensuite l'interaction entre les explications choisies par le salarié et les résultats éventuels à expliquer ( $w^2=26\%$ ). L'interaction entre l'ensemble des trois variables arrive en troisième position ( $w^2=8.5\%$ ). L'effet le moins grand, néanmoins supérieur à 5%, est l'effet simple des explications choisies ( $w^2=7.3\%$ )

Comme on le voit, l'internalité est bien dans l'ensemble valorisée dans le cadre des jugements professionnels (Pansu, 1997, Pansu et Gilibert, 2002). Néanmoins, c'est principalement le cas pour l'explication de résultats désirables et non pour celle d'une absence de résultat. Notons également que cette différence, en faveur d'un salarié s'attribuant le mérite de réussites éventuelles plutôt que d'un salarié s'attribuant la responsabilité d'échecs éventuels, est d'autant plus prononcée que ses performances sont inconnues de l'évaluateur (un salarié s'attribuant la responsabilité d'échecs éventuels est d'ailleurs aussi mal vu qu'un autre connu pour être réellement en situation d'échec). On peut donc retenir que la valorisation de l'internalité, en contexte de jugement professionnel, n'est pas systématiquement observée, notamment lorsque le salarié attribue fortement ses échecs à des causes internes. De tels effets ne sont bien évidemment pas généralisables à la diversité des situations professionnelles d'évaluation : ils sont ici observés dans un contexte où le jugement a pour seul objectif d'inférer l'efficacité d'un salarié (qu'on ne connaît pas et qu'on ne rencontrera jamais).

Dans cette première étude, l'internalité semble avoir été valorisée dans les *jugements d'aptitude* des sujets mais uniquement lorsqu'elle concernait l'explication de succès. On peut pourtant se demander s'il n'est pas des cas

<sup>2</sup> Afin de comparer la grandeur des effets présentés nous avons calculé pour chaque effet simple ou d'interaction un Oméga-Carré ( $w^2$ ) - selon la formule proposée par Howell (1998, p.376) : (Somme des Carrés de l'effet - (ddl de l'effet x carré moyen de l'erreur correspondante))/(Somme des Carrés totale correspondant à la variance inter, intra ou mixte correspondante + carré moyen de l'erreur correspondante). Ces «  $w^2$  » ne seront présentés que s'ils ont une valeur supérieure à 5%.

où l'internalité serait également valorisée pour l'explication des échecs, mais sur une autre dimension évaluative de nature plus relationnelle. C'est en tout cas ce que suggèrent des résultats observés avec le paradigme de présentation de soi. En effet, rappelons qu'il arrive fréquemment que les enfants se montrent globalement plus modestes dans leurs explications, notamment lorsqu'ils cherchent à faire bonne impression auprès d'un pair (un collègue plutôt qu'un enseignant ; Juvonen et Murdock, 1993 ; Dubois, 1994). Rappelons également que Delarue (2003) a observé que des étudiants évaluaient plus favorablement un collègue modeste (externe) plutôt qu'auto-valorisant (interne) dans l'explication de sa réussite à un examen. Inversement, ils jugeaient plus favorablement un collègue auto-dévalorisant (interne) plutôt que défensif (externe) dans l'explication de son échec à un examen.

## Etude 2 : La valorisation de l'internalité dans l'explication des réussites et des échecs en fonction de la nature du jugement

On peut donc supposer que, lors d'une tâche de présentation de soi, les sujets privilégieront les explications internes des échecs et non celles des réussites pour paraître sympathiques. Inversement, dans le fil des effets précédemment observés, on peut faire l'hypothèse qu'ils privilégieront les explications internes des réussites et non celles des échecs dans le cas où il leur serait demandé de paraître efficaces. En leur demandant, dans une seconde phase, de juger de l'efficacité et de la sympathie d'une première personne connue pour avoir privilégié uniquement les explications internes des réussites et une seconde connue pour avoir privilégié uniquement les explications internes des échecs, nous nous attendons à ce qu'ils jugent efficace la première et non la seconde et qu'ils jugent sympathique la seconde et non la première.

Pour tester ces hypothèses, cent étudiants en psychologie à l'Université de Bourgogne, ont participé à cette seconde étude. Dans un premier temps, ils ont dû reporter par écrit 28 affirmations : 7 événements, directement inspirés de l'échelle de Rotter (1966) présentés chacun sous une version désirable et sous une version non désirable<sup>3</sup> ; chaque version est associée à une explication interne et une explication externe en choix forcé.

---

<sup>3</sup> Nous parlerons par la suite d'explication de réussites et d'échecs dans la mesure où ces items correspondent à des occurrences désirables et indésirables renvoyant le plus souvent au fait de réussir ou de pas réussir dans le domaine général, scolaire ou interpersonnel.

Exemple du premier item à choix forcé, pour l'explication d'un événement désirable (vs. non désirable) :

« Les bonnes choses qui m'arrivent (vs. mes malheurs ) sont dues à la chance (vs. malchance)

Les bonnes choses qui m'arrivent (vs. mes malheurs) sont dues à mon travail (vs. à mes erreurs) »

Les sujets étaient repartis dans deux conditions. La moitié d'entre eux recevait pour consigne de sélectionner pour chaque item celle des deux affirmations qu'ils préféreraient lors d'une conversation avec un collègue s'ils voulaient paraître sympathiques. Ils effectuaient à nouveau cette tâche sur une autre page avec l'objectif de paraître antipathiques. L'autre moitié des sujets faisait une tâche identique à la seule différence qu'ils devaient d'abord paraître efficaces, puis paraître inefficaces. Leurs choix, traités par analyse de variance, sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 : Nombre moyen d'affirmations internes sélectionnées (min. : 0, max. : 7) et écart-type en fonction de la dimension personologique (efficacité vs. sympathie), de la désirabilité des événements à expliquer (réussites vs. échecs) et de l'image à donner (positive vs. négative).

Dimension : Image à donner:	Efficacité		sympathie	
	positive (efficace)	négative (inefficace)	positive (sympathique)	négative (antipathique)
Evènements à expliquer:				
Réussites	5.74(0.60)	1.10(0.30)	3.04 (2.23)	5.54 (1.62)
Echecs	1.90(1.43)	5.02(1.75)	4.56 (2.11)	1.18 (1.57)

L'analyse de variance a été réalisée selon le plan 2 (Dimension personologique : efficacité vs. sympathie) x 2(Désirabilité des événements à expliquer : réussites vs. échecs) x 2 (Image à donner : positive vs. négative) ; les deux dernières variables étant intrasujets.

Il ressort avant toute chose de cette analyse l'interaction attendue impliquant l'ensemble les trois variables manipulées ( $F(1,98)=228.78$   $p<.0001$  ; les moyennes sont présentées dans le tableau 2), avec une grandeur d'effet remarquable ( $w^2=68\%$ ) :

- Un premier pattern de résultats assez net apparaît dans les choix des sujets devant générer une impression polarisée en terme d'efficacité. Pour paraître efficaces, les sujets ont sélectionné une majorité des explications internes pour expliquer leurs réussites (5.74 sur 7 items possibles) et une majorité des explications externes pour expliquer leurs échecs (1.90 explications internes sur 7,  $F(1,49)=148.3$  ;  $p<.0001$ ). A l'opposé, pour paraître inefficaces, ils ont sélectionnés une majorité des explications internes pour expliquer leurs échecs (5.02 sur 7) et une majorité des explications externes pour expliquer leurs réussites (1.10 explications internes sur 7 ;  $F(1,49)=154.6$  ;  $p<.0001$ ).

- Un pattern de résultats inverse apparaît dans les choix des sujets devant générer une impression polarisée en terme de sympathie. Cette fois c'est pour paraître antipathiques que les sujets ont sélectionné une majorité des explications internes pour expliquer leurs réussites (5.54 sur 7 items possibles) et une majorité des explications externes pour expliquer leurs échecs (1.18 explications internes sur 7,  $F(1,49)=61.8$  ;  $p<.0001$ ). A l'opposé, c'est pour paraître sympathiques, qu'ils ont sélectionné une majorité des explications internes pour expliquer leurs échecs (5.02 sur 7) et une petite majorité des explications externes pour expliquer leurs réussites (3.04 explications internes sur 7,  $F(1,49)=7.5$  ;  $p<.01$ )<sup>4</sup>.

Dans un second temps, les mêmes sujets prenaient connaissance du choix spontané de deux personnes fictives à ce questionnaire : la première avait sélectionné les affirmations externes pour les événements désirables et les affirmations internes pour les événements non désirables (cible entièrement modeste), la seconde avait effectué les choix inverses (cible entièrement autocomplaisante). Ils devaient alors donner leurs impressions sur chacune de ces personnes en termes de sympathie (échelle allant de -3= antipathique à +3 sympathique) puis en termes d'efficacité dans la vie (-3=inefficace à +3=efficace). Leurs jugements sont présentés dans le tableau 2 bis.

**Tableau 2 bis** : Jugement moyen (min. : -3, max. : +3) et écart-type en fonction de la cible (modeste vs. autocomplaisante) et de la nature du jugement (sympathie vs. efficacité).

<i>Nature du jugement :</i>	Sympathie	Efficacité
<i>Cible :</i>		
Modeste (explications internes des échecs et externes des réussites)	1.29 (1.21)	-1.60 (1.39)
Autocomplaisante (explications internes des réussites et externes des échecs)	-1.37 (1.48)	1.80 (1.33)

<sup>4</sup> Il est possible, que ce dernier choix plus mitigé que prévu (3.04/7 au lieu d'environ 1.39/7) soit à l'origine d'autres effets observés comme : les interactions de premier ordre entre la dimension personologique et la désirabilité des événements expliqués ( $F(1,98)=32.0$   $p<.0001$ ,  $w^2=19\%$ , pour laquelle il apparaît que les sujets ont choisi globalement le plus d'explications internes pour les réussites lorsqu'ils avaient pour consigne de moduler leur sympathie : 4.29 /7) et entre l'image à donner et la désirabilité ( $F(1,98)=4,34$   $p<.02$ , pour laquelle il apparaît que les sujets ont choisi le plus d'explications internes pour les réussites lorsqu'ils devaient produire une image positive : 4.39/7). Il en va de même pour un choix plus fréquent des explications internes pour expliquer des réussites plutôt que des échecs (3.85 vs. 3.16,  $F(1,98)=28.6$   $p>.0001$ ,  $W^2=17\%$ ) ou pour donner une image positive plutôt que négative (3.81 vs. 3.58,  $F(1,98)=15.24$   $p<.001$ ,  $W^2=12\%$  de la variance totale correspondante). Rappelons que parmi les événements à expliquer, une partie concernaient les réussites dans le domaine interpersonnel, pour lesquelles il peut néanmoins être pertinent de s'en attribuer la réussite pour paraître sympathique.

Une analyse de variance a été réalisée selon un plan intrasujet 2 (cible modeste vs. autocomplaisante) x 2 (nature du jugement : de sympathie vs. d'efficacité). Il apparaît que la cible autocomplaisante est jugée plus favorablement que la cible modeste (0.22 vs. -0.16,  $F(1,99)=4.67$   $p<.05$ ). L'interaction attendue entre la nature du jugement et la cible est observée ( $F(1,99)=396.7$   $p<.0001$ , tous les contrastes par paire de moyennes comparables sont significatifs à un seuil  $p<.01$  ; les moyennes sont présentées dans le tableau 2 bis). Cette interaction est le seul effet dont la grandeur est supérieure à 5% et atteint une valeur élevée ( $w^2= 79.7\%$ ).

De l'ensemble de ces observations, il apparaît tout d'abord et comme dans la première étude que c'est l'explication interne des réussites, et non celle des échecs qui est perçue comme diagnostique de l'efficacité personnelle. De plus il apparaît que l'explication interne des échecs, et non celle des réussites, est assimilée à une attitude sympathique<sup>5</sup>. Ces résultats sont en soi tout à fait conformes à ce que nous pouvions attendre sur la base des deux tendances que l'on pouvait repérer à la lecture des recherches réalisées en matière d'attribution causale :

- une première tendance visant à sélectionner les explications internes qui s'appliquent à des événements désirables pour s'en attribuer la cause (par exemple les explications internes des réussites si l'on veut paraître efficace).
- une seconde tendance visant à réguler cette tendance auto valorisante (voire de l'inverser si besoin est) en sélectionnant les explications internes qui permettent d'exhiber l'image de quelqu'un de bien lorsqu'il émet des jugements sur sa propre valeur (par exemple les explications internes des échecs si l'on veut paraître sympathique).

Notons néanmoins que les patterns de résultats obtenus pour la dimension de la sympathie sont moins prononcés que ceux obtenus pour la dimension d'efficacité : pour paraître sympathiques certains sujets n'ont pas sélectionné une forte majorité des explications externes des réussites et une forte majorité des explications internes des échecs ; leur jugement de sympathie n'a d'ailleurs pas été aussi favorable qu'on aurait pu l'attendre à l'égard d'une cible faisant ces choix. Certains événements concernaient le domaine interpersonnel. Il est possible que cela ait atténué les effets attendus. On peut se demander si ce n'est pas dans ces cas isolés, l'attribution à soi

---

<sup>5</sup> Si les résultats de cette étude correspondent bien au point de vue que nous développons dans ce chapitre, il est important de noter qu'ils ne sont pas aussi unilatéraux qu'ils n'y paraît. En effet, bien que pour paraître sympathiques, les sujets expliquent de façon clairement interne les échecs, ils n'expliquent pas de façon clairement externe les réussites les concernant ( $M=3.04$ , cf. Tb. 2). Une analyse exploratoire des corrélations nous montrent même une divergence d'opinion entre les sujets ayant dû paraître sympathiques : les sujets ayant sélectionné le plus d'explications internes pour les réussites afin de se montrer sympathiques, sont ceux qui jugent le moins positivement la sympathie de la cible modeste (ayant, quant à elle, sélectionné les explications externes des réussites;  $R=-.44$   $p<.01$ ). Il semble donc que de leur point de vue, si on est sympathique en étant modeste dans l'interaction, à trop le faire on prend même temps le risque de se discréditer de la valeur de ses réussites y compris dans le domaine interpersonnel...

plutôt qu'à la situation, de la responsabilité des réussites interpersonnelles, qui pourrait être perçue comme diagnostique de la sympathie.

Nous avons souhaité dans une troisième et dernière étude reproduire les résultats obtenus dans les études précédentes. Mais nous avons cette fois adjoint une nouvelle variable concernant la nature des événements à la seule explication de réussites et d'échecs. Aussi avons-nous demandé aux sujets non seulement de composer avec l'explication de réussites et d'échecs (événements a priori diagnostiques de l'efficacité) mais aussi avec l'explication de comportements amicaux et inamicaux (événements a priori diagnostiques de la sympathie). Outre les effets précédemment observés concernant l'explication des réussites et des échecs, on peut donc s'attendre, dans ces nouvelles conditions expérimentales, à des résultats différents puisque ces événements sont cette fois diagnostiques de la sympathie, plus qu'ils ne le sont de l'efficacité :

- En matière de jugement de sympathie, les sujets devraient valoriser cette fois l'explication interne des événements les plus désirables : les comportements amicaux (et non celle des comportements inamicaux) dans la mesure où elle permet à celui qui produit cette explication de s'attribuer ce genre de comportement (même si cette attitude n'est pas modeste).

- En matière d'efficacité, les sujets devraient valoriser l'explication interne des comportements amicaux comme celle des comportements inamicaux, dans la mesure où cela permet à celui qui les explique de s'attribuer la production de ses propres comportements (ce genre de comportement étant faiblement pertinent en matière d'efficacité). Ce dernier résultat serait alors conforme aux observations préalablement rapportées par Moliner (2000, qui observe des jugements d'efficacité importants pour l'explication interne d'événements désirables ou non désirables, qui sont non directement diagnostiques des comportements efficaces de l'attributeur lui-même).

De plus, nous avons également changé le déroulement expérimental pour que le sujet ne connaisse pas l'ensemble des items avant de faire un choix et qu'il juge indépendamment les explications des divers événements. Il est en effet possible que, lors de l'étude précédente, cela ait amené le sujet à émettre des jugements particulièrement contrastés entre les diverses explications internes.

## Etude 3 : La valorisation de l'internalité en fonction de la désirabilité sociale de l'événement expliqué (désirable vs. indésirable) et de la nature de l'événement (résultat atteint vs. comportement social) en fonction de la nature du jugement (efficacité vs. sympathie)

Cent quatre-vingt trois étudiants de Psychologie et de STAPS à l'Université de Bourgogne, ont participé à cette étude. Ils ont été aléatoirement répartis dans quatre conditions expérimentales (comprenant entre 37 et 53 sujets). Ils devaient imaginer être en conversation avec un collègue et vouloir faire bonne impression (paraître soit sympathique soit efficace). Il leur était alors demandé, s'ils expliquaient à cette occasion un événement désirable (en fait, soit une réussite soit un comportement amical), s'ils diraient que celui-ci est dû à quelque chose qui dépend de leur personne, de leur personnalité de leur façon d'être *versus* ne dépend pas de leur personne mais plutôt d'éléments extérieurs à eux (cette opérationnalisation du lieu de causalité interne/externe est empruntée à Islam et Hewstone, 1993). Ils devaient alors sélectionner une alternative entre les deux proposées. Ils devaient faire de même pour d'autres dimensions que l'internalité/externalité (contrôlabilité, stabilité, spécificité). Ces dimensions étant moins critiques pour la norme d'internalité, elles ne seront pas présentées ici. Ce n'est que dans un second temps que les sujets devaient faire un nouveau choix. Ils devaient s'imaginer devoir expliquer un événement non désirable du même type (en fait, soit un échec soit un comportement inamical). Le pourcentage de sujets, par condition expérimentale, ayant choisi l'alternative interne est présentée dans le tableau 3.

Tableau 3 : Pourcentage de sujets par condition expérimentale ayant choisi l'alternative interne en fonction de l'image à donner (sympathie vs. efficacité) de la désirabilité sociale de l'événement (désirable vs. indésirable) et du type de l'événement à expliquer (résultat vs. comportement social)

<i>pour paraître</i>	Sympathique	Efficace
<i>Événement à expliquer :</i>		
- Réussite	66% (n=44)	86% (n=49)
- Echec	39% (n=44)	31% (n=49)
- comp. amical	85% (n=53)	97% (n=37)
- comp. inamical	26% (n=53)	54% (n=37)

Dans l'ensemble, 60% des cas, les sujets sélectionnent l'alternative interne pour faire bonne impression (c'est donc un peu plus de 50%). Il est à noter que, pour expliquer dans un premier temps la version désirable d'un événement, les sujets font massivement le choix de l'alternative interne (83.5% en moyenne) et que c'est rarement le cas lorsqu'ils doivent dans un second temps en expliquer sa version indésirable (37.5% en moyenne). Néanmoins dans trois des cas de figure cette tendance autocomplaisante (autovalorisante puis défensive) est moindre : lorsqu'il s'agit de réussite puis échec pour paraître sympathique (66 puis 39%) et lorsqu'ils expliquent un

comportement inamical pour paraître efficace (54%)<sup>6</sup>.

Les mêmes sujets devaient ensuite évaluer de 0 à 20 la valeur d'une personne (en terme de sympathie *versus* d'efficacité) ayant proféré une affirmation correspondant à l'alternative interne puis faire de même pour une personne ayant proféré une affirmation correspondant à l'alternative externe.

Tableau 3 bis : Jugements moyens de sympathie versus d'efficacité (min :0 ; max : 20) en fonction de l'option choisie (interne vs. externe) et des événements expliqués :

Nature du jugement :	Sympathie		Efficacité	
	Interne	Externe	Interne	Externe
<i>Explication :</i>				
<i>Événement à expliquer :</i>				
-Réussite	10,16	< 13,07	15,14	> 7,78
-Echec	12,48	> 9,95	9,84	10,18
-comp. amical	12,68	> 9,51	15,78	> 6,00
-comp. inamical	7,34	< 12,42	12,54	> 9,52

Un signe < ou > indique une différence significative entre les deux moyennes.

Une analyse de variance a été réalisée selon un plan 2 (Nature du jugement : sympathie vs. efficacité) x 2 (Désirabilité de l'événement : socialement désirable vs. indésirable) x 2 (Type d'événement : résultats vs. comportement social) x 2 (Cible : ayant fait une affirmation interne vs. externe), seule la dernière variable étant en intrasujet. Les effets étant nombreux ils sont présentés en fonction des variables qu'ils impliquent ; la grandeur des effets est précisée dans le texte lorsqu'elle est supérieure à 5% de la variance totale correspondante.

<sup>6</sup> En s'intéressant à la distribution des effectifs de sujets en fonction des différentes stratégies, on observe que :  
- lorsqu'ils doivent paraître efficaces en expliquant des résultats, les sujets optent massivement pour une explication interne plutôt qu'externe de leur réussite (Khi2=24, p<.0001), puis pour une explication externe plutôt qu'interne lorsqu'il s'agit dans un deuxième temps d'expliquer un échec (Khi2=7.4, p<.01). Sans pour autant être sur-représentée, la stratégie auto-complaisante arrive alors en premier (n=30), suivie de la stratégie interne (n=12), de la stratégie externe (n=4) et de la stratégie modeste (n=3)  
- de la même façon lorsqu'ils doivent paraître sympathiques en expliquant des comportements sociaux, les sujets optent préférentiellement pour l'explication interne d'un comportement amical (Khi2=28, p<.0001) et pour l'explication externe lorsqu'il faut ensuite expliquer un comportement inamical (Khi2=11, p<.001). La stratégie la plus choisie est toujours la stratégie autocomplaisante (n=32) puis les stratégies interne (n=13) externe (n=7) et enfin la stratégie consistant à s'attribuer uniquement le comportement inamical (n=1).  
- de façon cette fois un peu différente, pour paraître sympathiques en expliquant des résultats, les sujets ont choisi préférentiellement l'explication interne pour expliquer dans un premier temps une réussite (Khi2=4.4, p<.05). C'est dans une moindre mesure qu'ils ont choisi l'explication externe pour expliquer ensuite un échec (Khi2=2.27, ns.). La stratégie la plus choisie reste néanmoins la stratégie autocomplaisante (n=19) suivie des stratégies interne (n=10), externe (n=8) et modeste (n=7).  
- lorsqu'ils doivent paraître efficaces en expliquant des comportements sociaux, la majorité des sujets optent pour une explication interne plutôt qu'externe de leur comportement amical (Khi2>30, p<.0001), mais choisissent ensuite dans des proportions équivalentes l'explication interne ou externe d'un comportement inamical (Khi2=0.2, ns.). Les stratégies interne (n=19) et autocomplaisante (n=17) sont les plus choisies, loin devant la stratégie consistant à s'attribuer uniquement le comportement inamical (n=1) et la stratégie externe (n=0).

Effets de la Désirabilité des événements expliqués, sur les jugements, indépendamment de l'explication choisie :

Il apparaît que la personne cible est évaluée moins favorablement lorsqu'elle rend compte d'un événement socialement non désirable plutôt que désirable (10.47 vs. 11.27,  $F(1,179)=11.29$   $p<.001$ ). Cet effet entre en interaction avec la Nature du jugement et le Type d'événement expliqué ( $F(1,179)=7.6$   $p<.01$ ) : la personne cible est évaluée moins favorablement lorsqu'elle explique un événement non désirable plutôt que désirable dans deux cas :

- Elle est évaluée moins favorablement lorsqu'elle est jugée quant à sa sympathie et qu'elle explique son comportement inamical (9.88 vs. 11.09,  $F(1,52)=7.20$   $p<.01$  ; explications résultats : 11.21 vs. 11.61,  $F(1,43)=1.65$  ns.)

- et lorsqu'elle est jugée quant à son efficacité et qu'elle explique son échec (10.01 vs. 11.46  $F(1,48)=11.6$   $p<.01$  ; explications de comportements : 11.03 vs. 10.89,  $F(1,36)=0.07$  ns.).

Ces effets expérimentaux sont néanmoins de moindre importance puisque aucun d'entre eux n'a une grandeur d'effet supérieure à 5%

Effets liés à l'internalité de la Cible :

Il apparaît tout d'abord que la personne cible est évaluée plus favorablement lorsqu'elle produit une affirmation interne plutôt qu'externe (11.83 vs. 9.91,  $F(1,179)=25.59$   $p<.0001$ ,  $w^2=10\%$ ). Néanmoins, ce biais en faveur de l'internalité est dépendant d'autres variables comme :

- la nature du jugement ( $F(1,179)=40.71$   $p<.0001$ ,  $w^2=16\%$ ) : le biais en faveur de l'internalité est observé lorsque la personne cible est jugée quant à son efficacité (13.21 vs. 8.45,  $F(1,84)=55.14$   $p<.0001$ ) mais pas lorsqu'elle est jugée quant à sa sympathie (10.60 vs. 11.21,  $F(1,95)=1$  ns.).

- la nature du jugement et le type d'événement expliqué ( $F(1,179)=4.45$   $p<.05$ ) : le biais en faveur de l'internalité, présent lorsque la personne cible est jugée quant à son efficacité, est nettement plus marqué lorsque celle-ci a expliqué des comportements (14.16 vs. 7.76,  $F(1,36)=31.94$   $p<.0001$ ) que lorsqu'elle a expliqué des résultats (12.49 vs. 8.98,  $F(1,48)=20.03$   $p<.0001$ ).

Effets d'interaction impliquant l'internalité de la Cible et la Désirabilité des événements expliqués :

Une interaction de premier ordre entre l'internalité de la Cible et la Désirabilité est observée ( $F(1,179)=17.76$   $p<.0001$ ,  $w^2=7.3\%$ ) : le biais en faveur de l'internalité est observé pour l'explication des événements désirables (13.36 vs. 9.19,  $F(1,179)=36.04$   $p<.0001$ ) mais pas pour l'explication des événements non désirables (10.29 vs. 10.64,  $F(1,179)=0.09$  ns.). Cette interaction est affectée par la nature du jugement ( $F(1,179)=8.08$   $p<.01$ ) : le biais en faveur de l'internalité se retrouve uniquement chez les sujets jugeant de l'efficacité sur la base de l'explication d'événements

désirables (15.42 vs.7.01,  $F(1,84)=66.01$   $p<.0001$ ). Il ne se retrouve pas lorsque l'explication concerne des événements non désirables (11.00 vs. 9.90,  $F(1,84)=1.6$  ns.).

L'interaction entre l'internalité de la cible et la désirabilité des événements, est également affectée par le type d'événement expliqué ( $F(1,179)=9.61$   $p<.01$ ): l'explication interne des événements désirables reçoit systématiquement les jugements les plus positifs (de sympathie et d'efficacité) dans le cas où les événements sont des comportements sociaux ( $F(1,88)=26.03$   $p<.0001$ ).

Enfin, l'interaction attendue entre l'ensemble des variables expérimentales est observée ( $F(1,179)=12.7$   $p<.001$ ,  $w^2=5.1\%$ , les moyennes sont présentées dans le tableau 3 bis). Il apparaît que le biais en faveur de l'internalité est bien observé dans 5 cas sur 8 ; mais dans 2 cas un choix externe est jugé plus favorablement qu'un choix interne. Ainsi, lorsque le jugement concerne la sympathie, l'explication externe d'un comportement inamical est jugée positivement alors que son explication interne est jugée négativement (12.42 vs. 7.34,  $F(1,52)=12.9$   $p<.001$ ). De même, l'explication externe d'une réussite est jugée positivement (sympathique) alors que l'explication interne est jugée de façon plus neutre (13.07 vs. 10.16,  $F(1,43)=4.5$   $p<.05$ ).

Globalement, ces résultats sont conformes à nos attentes dans la mesure où, tout en permettant d'observer une valorisation globale de l'internalité, ils permettent également d'observer que cette valorisation dépend de la nature du jugement porté et de la diagnosticité des comportements expliqués par rapport à ce jugement. Dans l'ensemble, il est remarquable de constater que le biais habituel en faveur de l'internalité est plus souvent observé sur les jugements d'efficacité que dans les jugements de sympathie (un résultat déjà observé par ailleurs dans la valorisation de l'internalité en matière d'hétéro-attributions internes, Moliner, 2000 ; ou plus récemment mentionnés par Beauvois, 2003 : des personnes qui ont tout pour réussir, plus souvent que celles qui ont tout pour se faire aimer, sont supposées internes dans leurs explications). Toujours concernant ce jugement d'efficacité, il apparaît que seule l'explication interne d'une réussite est valorisée comparativement aux trois autres cas de figure possibles. A ce sujet, les résultats de cette troisième étude sont parfaitement superposables avec ceux obtenus dans la première étude avec un jugement de valeur professionnelle. Concernant le jugement de sympathie, il est à noter que l'externalité peut dans certains cas précis être plus valorisée que l'internalité notamment lorsqu'elle s'apparente à de la modestie (ou lorsqu'elle a pour objectif de se dédouaner de comportements inamicaux). L'internalité ne donne pas pour autant lieu à un jugement négatif et dans sa composante autovalorisante (attribution interne de ses réussites ; pas plus d'ailleurs que le biais défensif qui étaient présentés isolément). Les

jugements de sympathie n'ont été négatifs que dans un seul cas: lorsque l'explication interne revient à s'attribuer la production de comportements antisociaux (ce qui a déjà été observé par ailleurs, Gangloff, 1997).

## #Conclusion

Les résultats présentés ici confirment bien que la production d'explications internes est socialement valorisée : à chaque fois, un effet principal de la variable interne-externe a effectivement été observé dans les trois études présentées. Ces résultats permettent de plus de préciser dans quelles conditions ont été observés ces effets. Ils amènent notamment à souligner que la valorisation des explications internes, quand bien même serait-elle générale, trouve son origine dans des conditions spécifiques d'évaluation. En effet, il apparaît bien que la valorisation de l'internalité est fonction, à la fois de la nature du jugement à émettre (cette valorisation étant globalement plus prononcée pour des jugements d'efficacité que pour des jugements de sympathie, étude 3), de la désirabilité de l'événement expliqué (elle est globalement plus prononcée, dans les trois études, pour l'explication d'événements désirables que pour celle des événements indésirables en ce qui concerne les jugements d'efficacité), et du type d'événement dont il s'agit (elle est plus prononcée lorsque ces événements désirables sont en rapport direct avec le trait de personnalité sur lequel la personne est évaluée). Ces nouveaux résultats sont en fait conformes à ce que l'on pouvait pressentir à la lecture des travaux effectués dans le domaine des auto-attributions causales et de la perspective motivationnelle :

- Les explications internes ont été valorisées lorsqu'elles permettaient de s'attribuer certaines productions diagnostiques (du point de vue évaluatif et descriptif) du trait de personnalité sur lequel l'énonciateur était évalué. Par exemple, les sujets se sont présentés le plus souvent comme étant à l'origine des événements s'il s'agissait de leurs réussites et qu'ils cherchaient à paraître efficaces (étude 2 et 3) et ou leurs comportements amicaux lorsqu'ils cherchaient à paraître sympathiques (étude 3). Ces stratégies ont effectivement été valorisées, si l'on prend en compte les jugements d'efficacité correspondants à l'égard des personnes ayant eu ce mode d'explication auto-complaisant (études 1, 2 et 3, pour les réussites) ainsi que les jugements de sympathie à leur égard (étude 3, pour les comportements amicaux). En position d'évaluateur, le sujet valorise ainsi le fait que la personne cible fasse un lien direct entre elle et des comportements désirables qui définissent le trait de personnalité à évaluer (de fait les explications internes correspondantes sont alors valorisées).

- Cette valorisation des explications internes peut néanmoins être sujette

à de fortes variations lorsque les comportements expliqués ne sont pas directement diagnostiques du trait évalué. C'est notamment le cas en ce qui concerne la valeur attribuée, en termes de sympathie, à l'explication des réussites et échecs. Dans ce cas-là, il peut arriver que les sujets s'attribuent les performances que l'on s'attribuerait le moins spontanément. Lorsque les sujets étaient clairement conscients qu'ils auraient à expliquer aussi bien des réussites que des échecs, ceux-ci ont attribué leurs échecs à des facteurs qui leur sont internes et leurs réussites à des facteurs qui leur sont externes afin de paraître sympathiques (étude 2). Certes, lorsque les sujets ne s'attendent pas à de telles variations de désirabilité (étude 3), leur première réaction pour paraître sympathique consiste visiblement à s'attribuer le mérite de leur réussite et, par la suite, beaucoup moins celui de leur échec. Les jugements de sympathie portés par les sujets, restent plus constants dans la mesure où ils ont portés les jugements les plus positifs sur une personne prétendant que ses échecs dépendent d'elle ou que ses réussites dépendent de la situation (étude 2 et 3, et ce sans pour autant dévaloriser les modes d'explication autovalorisant et défensif lorsqu'ils sont présentés indépendamment l'un de l'autre). À ce sujet, on peut supposer que cette valorisation des explications modestes est liée au fait que de telles explications permettent de paraître sincère sinon humble dans la situation d'interlocution qui peut être une situation de comparaison sociale. En fait, des recherches complémentaires seraient à mener afin de vérifier si ces explications modestes ne seraient pas valorisées uniquement lorsque le sujet serait conscient qu'un choix d'explication opposé aurait pu être fait (ce qui était le cas dans nos deux dernières études).

Remarquons enfin que la valeur des explications peut également changer lorsque le jugement n'implique pas spécifiquement le comportement expliqué ou une réaction motivationnelle face à celui-ci. C'est notamment le cas dans l'étude 3 où il apparaît qu'une personne cible est jugée efficace lorsqu'elle prétend que ses comportements amicaux mais aussi ses comportements inamicaux dépendent d'elle-même. Dans ce dernier cas, même si le jugement est moins positif, il le demeure quand même. Il semble que ce que les sujets aient pu valoriser soit le sentiment de contrôle exhibé par la cible, comme on le suppose habituellement lorsqu'on parle de valorisation de l'internalité (s'attribuer le fait d'être à l'origine de ses comportements et action, quels qu'ils soient, permettrait de paraître efficace).

La plupart des processus que nous venons d'évoquer le sont fréquemment dans les études portant sur le caractère motivationnel des attributions (effet de la désirabilité sociale des événements, du contexte de jugement et de la diagnosticité des événements par rapport aux jugements). Ils le sont plus rarement dans l'étude de la normativité des explications internes. Pourtant, dans une approche fonctionnelle, ces processus permettent

de mieux comprendre ceux qui sont à l'œuvre dans la valorisation des explications internes et de mieux spécifier les facteurs favorisant cette normativité. D'un point de vue plus général, on peut considérer que le contexte des rapports sociaux d'évaluation est une zone charnière entre l'approche motivationnelle et l'approche normative, notamment parce que l'activité d'évaluation consiste à prédire les comportements et les productions de la personne évaluée. Par exemple, si l'internalité fait l'objet d'une valorisation sociale, notamment dans le domaine de l'évaluation professionnelle, c'est peut-être bien parce qu'elle permet de laisser supposer que l'on est en mesure de produire efficacement des événements utiles, mais aussi de laisser supposer que l'on est en mesure de se comporter, dans son activité d'explication en conformité avec les attentes de son interlocuteur – ce qui est *in fine* tout aussi utile socialement - (en termes de sincérité et de modestie, à l'occasion).

On peut supposer que la valorisation de l'internalité est sous-tendue par des inférences sur le comportement possible de celui qui fournit une explication de son comportement. Il est de ce point de vue très probable que les effets observés dans ces trois études peuvent largement être affectés par d'autres dimensions qui sont souvent confondues ou qui sont associées à la simple distinction interne/externe (comme la contrôlabilité, la stabilité ou la généralité des facteurs de causalité ; Weiner et collègues 1971). Il semble que ce soit effectivement le cas, puisqu'il a déjà été observé que les explications permettant de supposer qu'une performance est améliorable amènent des jugements de valeur professionnelle plus positifs (explications internes en termes d'efforts contrôlables plutôt qu'en termes de traits de personnalité stable, Pansu et Gilibert, 2002 ; ou en termes d'intentions, Desrumeaux-Zagrodnicki et Rainis, 2000). De même le contenu des explications oriente les jugements d'aptitude professionnelle (dispositions individuelles faisant apparaître des qualités en rapport ou non avec l'emploi à pourvoir, Gilibert et Nicolloud, 2000 ; dispositions individuelles en rapport avec une compétence spécifique ou plus générale, Gilibert et Bollon, 1999).

La prise en compte de l'ensemble de ces paramètres devrait permettre de mieux cerner les mécanismes et ressorts pragmatiques de la valorisation normative des explications causales internes et les raisons de son existence dans les sociétés occidentales. Comme le fait remarquer Beauvois (2003) on doit pouvoir trouver dans la « formation sociale » la base sociale de l'utilité des jugements normatifs. On peut supposer que c'est par exemple le cas, de la fonction qui est assignée aux évaluateurs (recruteurs, supérieurs hiérarchiques) consistant à rechercher voire à inférer chez les personnes qu'ils ont à évaluer, une certaine *efficacité* dans la production de comportements et de résultats socialement utiles définissant des postes à pourvoir. Il semble alors aller de soi que ces évaluateurs valorisent d'abord le fait qu'une personne évaluée présente les productions diagnostiques de son

utilité sociale comme dépendantes d'elle-même. Ils peuvent à cette occasion valoriser le fait que cette même personne donne de plus une explication interne pour au moins un de ses échecs, démontrant ainsi sa « compétence relationnelle » et son « adaptabilité ».

## #Références

Abdellaoui, S., Kouabenan, D.R. et Gilibert, D. (1998). Acteurs du contrôle social et explication des conduites déviantes et conventionnelles. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 38, 46-69.

Baumeister, R. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, 91, 3-26.

Baumeister, R. et Jones, E. (1978). When self-presentation is constrained by target's knowledge : Consistency et compensation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 608-618.

Beauvois, J.L. (1994). *Traité de la servitude libérale*. Paris : Dunod.

Beauvois, J.L. (1995). La connaissance des utilités sociales. *Psychologie Française*, 40, 375-387.

Beauvois, J-L. (2003). Judgment norms, social utility and individualism. In N. Dubois (Ed.) *A sociocognitive approach to social norms* pp123-148. Routledge : London.

Beauvois, J.L. et Dubois, N. (1988). The norm of internality in the explanation of psychological events. *European Journal of Social Psychology*, 18, 299-316.

Beauvois, J.L. et Le Poulter, F. (1986). Norme d'internalité et pouvoir social en psychologie quotidienne. *Psychologie Française*, 31, 100-108.

Beauvois, J.L., Gilibert, D., Pansu, P. et Abdellaoui, S. (1998). Attribution of internality and intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*. 28, 123-140.

Cambon, L. (2000). *Désirabilité et utilité sociale, deux composantes de la valeur*. Thèse de doctorat de troisième cycle, Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand.

Carver, C. (1997). The internal-external scale confounds internal locus of control with expectancies of positives outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 580-585.

Desrumeaux-Zagrodnicki P., Rainis N. (2000). Recrutement pour un poste de cadre en fonction des explications causales des candidats. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 203-224

Doise, W. (1976). *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes*. Bruxelles, DeBoeck.

Dubois, N. (1987). *La psychologie du contrôle*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Dubois, N. (1994). *La norme d'internalité et le libéralisme*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.

Dubois, N. (2003). *A sociocognitive approach to social norms*. London: Routledge

Dubois, N. (2000). Self-presentation strategies and social judgments – desirability and social utility of causal explanations. *Swiss journal of psychology*, 59, 170-182.

Dubois, N. et Beauvois, J.-L. (2001). Désirabilité et utilité : Deux composantes de la valeur des personnes dans l'évaluation sociale. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 391-405.

Gangloff B. (1997) La norme d'internalité et ses fondements : les tribulations d'une notion dans l'univers de l'évaluation professionnelle. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3, 61-75.

Gilibert, D. et Bollon, T. (1999, Juin). *Compétences professionnelles et internalité dans les jugements de la valeur professionnelle*. Quatrième Colloque de Psychologie Sociale Appliquée. Rennes, France.

Gilibert, D. et Cambon, L. (2003). Paradigms of the sociocognitive approach. In N., Dubois (Ed.), *A sociocognitive approach to social norms* pp 38-69. London: Routledge

Gilibert, D. et Nicolloud, S. (2000, Septembre). *La valorisation de l'internalité en fonction des informations dispositionnelles véhiculées*. Communication au IIIième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française. Valencia.

Gilibert, D. et Roche, J. (2000, Septembre). *Jugement sur la valeur professionnelle en fonction des performances et de l'explication de l'atteinte ou de la non atteinte des objectifs professionnels*. Communication au IIIième Congrès International de Psychologie Sociale en Langue Française. Valencia.

Gosling, P. (1998). Explications et normes sociales. In J., Pétard (Ed.), *Psychologie sociale* pp.428-473. Paris : Bréal.

Greenberg, J., Pyszczynski, T. et Solomon, S. (1982). The self-serving attributional bias: Beyond self-presentation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 18, 56-67.

Hewstone, M. (1990). The "ultimate attribution error" ? A review of the literature on intergroup causal attribution. *European Journal of Social Psychology*, 20, 311-335.

Hoorens, V. et Smits, T. (2001). Why do controllable events elicit stronger comparative optimism than uncontrollable events? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 14, 11-44.

Howell, D. (1998). *Méthodes statistiques en sciences humaines*. Bruxelles : De Boeck.

Islam, M. R. et Hewstone, M. (1993). Intergroup attributions and

affective consequences in majority groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 167-182.

Jellison, J. et Green, J. (1981). A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 643-649.

Juvonen, J. et Murdock, T. (1993). How to promote social approval: Effects of audience and Achievement outcome on publicly communicated attributions. *Journal of Educational Psychology*, 85, 365-376.

Kouabenan, D.R., Gilibert, D., Medina, M. et Bouzon, F. (2001). Hierarchical position, gender, accident severity, and causal attribution. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 553-575.

Miller, D.T. et Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82, 213-225.

Moliner, P. (2000) De la norme d'internality à la représentation des relations sociales. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 2, 7-32.

Osgood, C.E. (1962). Studies on the generality of affective meaning systems. *American Psychologist*, 17, 10-28.

Pansu, P. (1997). Norme d'internality et appréciation de la valeur professionnelle: l'effet des explications internes dans l'appréciation du personnel. *Le Travail Humain*, 60, 205-222.

Pansu, P. et Gilibert, D. (2002). Effect of causal explanations on work-related judgements. *Applied Psychology*, 51, 505-526.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1).

Schneider, D. (1969). Tactical self-presentation after success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 262-268.

Silvester, J. (1997). Spoken attributions and candidate success in graduate recruitment interviews. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 61-73.

Tetlock, P. (1980). Explaining teachers explanations of pupils performance: A self-presentation interpretation. *Social Psychology Quarterly*, 43, 283-290.

Weary, G. (1980). Examination of affect and egotism as mediators of bias in causal attribution. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 348-357.

Weiner, B., Frieze, I., Kukla, R., Reed, L., Rest, S. et Rosenbaum, R.M. (1971). Perceiving the causes of success and failure. In E.E. Jones, D.E. Kanouse, H.H. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins et B. Weiner (Eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. Morristown, N.J.: General Learning Press.

Zuckerman, M. (1979). Attribution of success and failure revisited, or: The motivational bias is always alive and well in attribution theory. *Journal of Personality*, 47, 245-287.

Zuckerman, M., Cowel, E., Darche, P., Fischer, S., Osmun, R., Spring, D., Winkler, B. et Wolfson, L. (1988). Attributions as inferences and explanations: Effects on discounting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 748-757.