**Практичне заняття**

**Тема 2. Теорії лідерства**

**Завдання 1.**

Дослідження лідерства в рамках різних теорій

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Теорії лідерства | Автори дослідження | Докази на користь теорії | Спростування теорії |
| Теорії особистих якостей |  |  |  |
| Ситуативні теорії |  |  |  |
| Атрибутивні теорії |  |  |  |
| Теорії замінників лідерства |  |  |  |
| Теорії харизматичного лідерства |  |  |  |

**Завдання 2.**

Сутнісне порівняння теорій лідерства

Порівняйте теорії особистісних якостей та ситуативні теорії

|  |  |
| --- | --- |
| Спільні риси | Відмінні риси |
|  |  |
|  |  |

Порівняйте теорії особистісних якостей та теорії харизматичного лідерства

|  |  |
| --- | --- |
| Спільні риси | Відмінні риси |
|  |  |
|  |  |

Порівняйте ситуативні теорії та теорії харизматичного лідерства

|  |  |
| --- | --- |
| Спільні риси | Відмінні риси |
|  |  |
|  |  |

Порівняйте ситуативні теорії та атрибутивні теорії лідерства

|  |  |
| --- | --- |
| Спільні риси | Відмінні риси |
|  |  |
|  |  |

Порівняйте теорії харизматичного лідерства та атрибутивні теорії лідерства

|  |  |
| --- | --- |
| Спільні риси | Відмінні риси |
|  |  |
|  |  |

**Завдання 3.**

Атрибуції в повсякденному житті

Расові атрибуції

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Гендерні атрибуції

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Професійні атрибуції

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Атрибуції у навчанні

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Пояснення до виконання Завдання 3.*

**Атрібуція** – це психологічний процес, за допомогою якого людина намагається пояснити причини поведінки інших людей або власних дій.

Цей термін походить від латинського слова \**attributio*\*, що означає «*приписування*» чи «*наділення*». Атрібуція є ключовим елементом соціальної психології, оскільки вона допомагає нам зрозуміти, як люди інтерпретують події навколо них і що впливає на їхні реакції та рішення.

**Види атрибуції**

У психології розрізняють **два основні типи атрибуцій**:

1. **Внутрішня атрибуція (особистісна)** – це приписування причини поведінки внутрішнім чинникам, таким як особисті риси, здібності, настанови чи емоційний стан. Наприклад, якщо хтось досяг успіху в певному завданні, внутрішня атрибуція може полягати в тому, що ця людина є здібною або працьовитою.

Внутрішня атрибуція відбувається, коли ми приписуємо причину поведінки або події внутрішнім характеристикам людини. Це можуть бути:

* особистісні риси;
* здібності;
* мотиви;
* установки;
* емоційні стани.

Наприклад, якщо студент отримує високу оцінку на іспиті, ми можемо приписати це його інтелекту або старанності у навчанні.

2. **Зовнішня атрибуція (ситуаційна**) – це пояснення поведінки впливом зовнішніх обставин або факторів середовища. Наприклад, якщо людина зазнала невдачі, зовнішня атрибуція може вказувати на те, що цьому сприяли несприятливі обставини або неочікувані проблеми.

Зовнішня атрибуція відбувається, коли ми приписуємо причину поведінки або події факторам навколишнього середовища або ситуації. Це можуть бути:

* соціальний тиск;
* правила і норми;
* фізичне середовище;
* випадковість або вдача;
* дії інших людей.

Продовжуючи приклад із іспитом, якщо ми приписуємо високу оцінку студента легкості тесту або вдачі, це буде зовнішня атрибуція.

Важливо зазначити, що ці два типи атрибуції не є взаємовиключними. Часто люди розглядають як внутрішні, так і зовнішні фактори при поясненні подій або поведінки.

**Основні концепції атрибуції**

1. **Теорія каузальної атрибуції** була запропонована психологом Фріцем Хайдером. Вона полягає в тому, що люди прагнуть зрозуміти причини подій, класифікуючи їх або як внутрішні (особисті), або як зовнішні (ситуаційні) чинники.

2. **Теорія когнітивного дисонансу** Леона Фестінгера також пов'язана з атрибуцією, оскільки вона описує, як люди намагаються знайти гармонію між своїми переконаннями та діями. Якщо людина стикається з протиріччям між своїми діями та уявленнями, вона схильна змінювати одне з них, щоб зменшити дисонанс.

3. Фундаментальна помилка атрибуції полягає в тому, що люди часто переоцінюють вплив внутрішніх факторів на поведінку інших і недооцінюють роль зовнішніх обставин. Наприклад, якщо хтось вчиняє помилку, ми можемо припустити, що він недбалий, не беручи до уваги можливі зовнішні фактори, які сприяли цій помилці.

4. Самообслуговувальна атрибуція відноситься до тенденції пояснювати власні успіхи внутрішніми чинниками (особистими якостями чи зусиллями), а невдачі — зовнішніми (обставинами або іншими людьми). Це дозволяє підтримувати позитивну самооцінку та уникати почуття провини за невдачі.

### **Ковариаційна модель Келлі**

Гарольд Келлі розробив ковариаційну модель атрибуції у 1967 році. Ця модель описує, як люди використовують інформацію про закономірності поведінки для визначення її причин.

Келлі запропонував три ключових фактори, які люди враховують при атрибуції:

1. **Послідовність.** Як часто людина поводиться таким чином у подібних ситуаціях?
2. **Різноманітність.** Чи поводиться людина по-різному в інших ситуаціях?
3. **Консенсус.** Чи поводяться інші люди аналогічним чином у такій самій ситуації?

На основі комбінації цих факторів люди роблять висновки про причини поведінки:

* Висока послідовність + низька різноманітність + низький консенсус → **внутрішня атрибуція**
* Низька послідовність + висока різноманітність + високий консенсус → **зовнішня атрибуція**

Значення атрибуції у повсякденному житті

Атрібуція відіграє вирішальну роль у міжособистісній взаємодії, формуванні уявлень про інших людей та побудові соціальних відносин. Наприклад, коли ми спілкуємося з іншими, наші судження про їхню поведінку можуть визначати, як ми будемо ставитися до них у майбутньому. Якщо ми приписуємо успіхи іншої людини її працьовитості або здібностям, ми, ймовірно, матимемо більш позитивне враження про неї. З іншого боку, якщо ми схильні приписувати її досягнення удачі чи зовнішнім обставинам, наше ставлення може бути менш прихильним.

Атрибуційні процеси також впливають на самосприйняття. Те, як людина пояснює власні успіхи та невдачі, може впливати на її самооцінку, мотивацію та психологічне благополуччя. Люди, які схильні до внутрішньої атрибуції власних успіхів, зазвичай мають вищий рівень впевненості у собі, тоді як ті, хто пояснює невдачі зовнішніми обставинами, частіше уникають відчуття провини або сорому.

Отже, атрібуція – це важливий механізм розуміння людської поведінки, який впливає на наші соціальні взаємини, самооцінку та психічне здоров'я. Оволодіння знаннями про атрибуцію допомагає краще розуміти не лише дії інших, але й власні реакції на події, що відбуваються в нашому житті.

Теорії каузальної атрибуції знайшли широке застосування в різних галузях психології та суміжних дисциплінах. Розглянемо деякі з найбільш значущих застосувань.

### У клінічній психології

1. **Діагностика та терапія депресії:**
   * Теорія вивченої безпорадності Мартіна Селігмана заснована на ідеї, що депресія може бути результатом певного атрибутивного стилю.
   * Люди, схильні приписувати негативні події стабільним, глобальним і внутрішнім причинам, більш уразливі до депресії.
   * [Когнітивно-поведінкова терапія](https://psihologonline.pro/kpt-abo-kohnityvno-povedinkova-terapiya-fakty/) часто включає роботу зі зміною неадаптивних атрибутивних стилів.
2. **Лікування тривожних розладів:**
   * Розуміння того, як клієнти інтерпретують причини своєї тривоги, може допомогти в розробці ефективних стратегій лікування.
   * Техніки переатрибуції використовуються для допомоги клієнтам у переоцінці причин їхніх симптомів.
3. **Робота з**[**розладами харчової поведінки**](https://psihologonline.pro/rozlady-kharchovoyi-povedinky-porady-psykholoha/)**:**
   * Дослідження атрибуцій, пов’язаних з образом тіла та харчуванням, допомагає в розумінні та лікуванні цих розладів.

### У соціальній психології

1. **Вивчення міжгрупових відносин:**
   * Теорії атрибуції допомагають пояснити формування та підтримання стереотипів і упереджень.
   * Дослідження того, як люди пояснюють поведінку членів своєї та чужих груп, сприяє розумінню міжгрупових конфліктів.
2. **Аналіз просоціальної поведінки:**
   * Дослідження атрибуцій допомагає зрозуміти, чому люди допомагають або не допомагають іншим у різних ситуаціях.
3. **Дослідження романтичних відносин:**
   * Теорії атрибуції застосовуються для вивчення того, як партнери інтерпретують поведінку один одного і як це впливає на задоволеність стосунками.

### В організаційній психології

1. **Лідерство та управління:**
   * Розуміння атрибутивних процесів допомагає лідерам ефективніше оцінювати та мотивувати співробітників.
   * Теорії атрибуції використовуються для розробки справедливіших систем оцінки продуктивності.
2. **Організаційна поведінка:**
   * Дослідження того, як співробітники пояснюють успіхи та невдачі організації, допомагає в управлінні організаційними змінами.
3. **Мотивація співробітників:**
   * Теорія атрибуції досягнень Вайнера застосовується для розробки стратегій підвищення мотивації співробітників.
4. **Вирішення конфліктів:**
   * Розуміння атрибутивних процесів допомагає в медіації та вирішенні конфліктів на робочому місці.

### В освітній психології

1. **Мотивація учнів:**
   * Теорії атрибуції використовуються для розуміння та покращення навчальної мотивації.
   * Навчання адаптивним атрибутивним стилям допомагає учням краще справлятися з академічними викликами.
2. **Підготовка педагогів:**
   * Вчителі навчаються розпізнавати та впливати на атрибуції учнів для покращення академічних результатів.
3. **Розробка освітніх програм:**
   * Розуміння атрибутивних процесів допомагає у створенні ефективніших методів навчання та оцінки.

### В юридичній психології

1. **Аналіз свідчень свідків:**
   * Теорії атрибуції допомагають зрозуміти, як свідки інтерпретують і запам’ятовують події.
2. **Прийняття рішень присяжними:**
   * Дослідження того, як присяжні приписують відповідальність і провину, базується на теоріях атрибуції.

### У маркетингу та рекламі

1. **Дослідження поведінки споживачів:**
   * Теорії атрибуції застосовуються для розуміння того, як споживачі пояснюють свій вибір продуктів і брендів.
2. **Розробка рекламних стратегій:**
   * Розуміння атрибутивних процесів допомагає створювати переконливіші рекламні повідомлення.

Використання теорій каузальної атрибуції в різних галузях демонструє їхню широку застосовність і важливість для розуміння людської поведінки та мислення в різноманітних контекстах.

**АТРИБУТИВНИЙ ПІДХІД ДО ЛІДЕРСТВА**

Атрибутивні теорії. Атрибуцією називають процес, за допомогою якого ми робимо висновки про причини поведінки — як нашої власної, так і інших людей. Основним фактором лідерства визнаються відносини між лідером та послідовниками. При цьому акцент робиться на тому, як атрибуції, що ґрунтуються на попередньому досвіді впливають на ці відносини. Атрибуції можуть впливати на рішення лідера непередбачено. Вони можуть як збільшувати їх ефективність, так і суттєво послаблювати.

Для розуміння феномену лідерства важливу роль відіграють не тільки відносини між лідерами і послідовниками, а й те, *як обидві сторони сприймають дії один одного і чим вони пояснюють ці дії.*Теорія атрибуції виходить з того, що будь-яка подія може мати різні причини, і люди прагнуть упорядкувати в своєму сприйнятті навколишнє життя - створити в своїй свідомості «впорядковану картину світу». Діючи як «наївні психологи», вони намагаються виявити причинно-наслідкові зв'язки в відбуваються навколо них події.

У первинному варіанті теорії атрибуції Ф. Хайдера (F. *Heidef)* визнається, що люди пояснюють поведінку іншої людини або як обумовлене самою цією людиною, або - зовнішніми обставинами (ситуацією). Це дозволяє провести різницю між внутрішніми і зовнішніми причинами, тобто пояснити, ініціюють люди свої дії самі або вони просто реагують на ситуацію. Наприклад, брутальна поведінка продавця можна пояснити або особливостями його характеру, або тим, що його спровокував покупець. Вибір зовнішньої або внутрішньої атрибуції може мати важливі наслідки для подальшої поведінки по відношенню до даної людини.

Пізніше ковариационная модель Г. Келлі (Я. *Kelley* ) розширила теорію Ф. Хайдера і запропонувала пояснення того, яким чином ми робимо судження про внутрішні і зовнішні причини. Принцип ковариации передбачає, що, якщо дві події неодноразово відбуваються разом, то ми, скоріше, можна дійти висновку, що вони пов'язані причинно-наслідковими відносинами, ніж, якби вони відбувалися разом дуже рідко. При цьому для визначення зовнішніх або внутрішніх причин потрібно враховувати наступні дані:

* • як інші люди поводяться в подібних ситуаціях (схожість);
* • наскільки однаковим залишається поведінка даної людини по відношенню до даного стимулу в інших ситуаціях (сталість);
* • наскільки однаково дана людина поводиться в інших ситуаціях (винятковість).

Далі інформація про ці три фактори об'єднується і утворює основу нашого рішення про причини поведінки іншої людини.

Основна критика ковариационной моделі Г. Келлі полягає в тому, що в ній переоцінюється здатність людей визначати ковариацию і дається ідеалізоване уявлення про те, як люди роблять висновки про поведінку. Вважається, що люди не настільки логічні, раціональні і систематично, як передбачається даною моделлю.

Атрибутивний підхід до лідерства передбачає, що на судження лідера про дії підлеглих впливає *атрибуція лідером причин результатів роботи своїх підлеглих.*Іншими словами, лідери спостерігають роботу своїх підлеглих і потім намагаються збагнути, чому поведінка останніх відповідає чи не відповідає очікуванням лідера. Як тільки зроблена атрибуція причини поведінки підлеглого (зовнішня чи внутрішня), лідер вибирає дії, щоб реагувати на цю поведінку.

Т. Р. Мітчел ( *Т* '. *R. Mitchel)* і Р. Е. Вуд ( *R***.***Е. Wood)* розробили атрибутивную модель лідерства стосовно **погану роботу підлеглих.**Якщо погана робота пояснюється лідером внутрішніми причинами, то, швидше за все, в якості коригувальних дій буде вибрано покарання, а якщо зовнішніми - зміна менеджменту і умов праці. Помилкові атрибуції лідерів ведуть до неадекватних коригувальних дій, що, в свою чергу, може легко вести до обурення і незадоволення підлеглих і висловитися в поганій роботі (рис.).

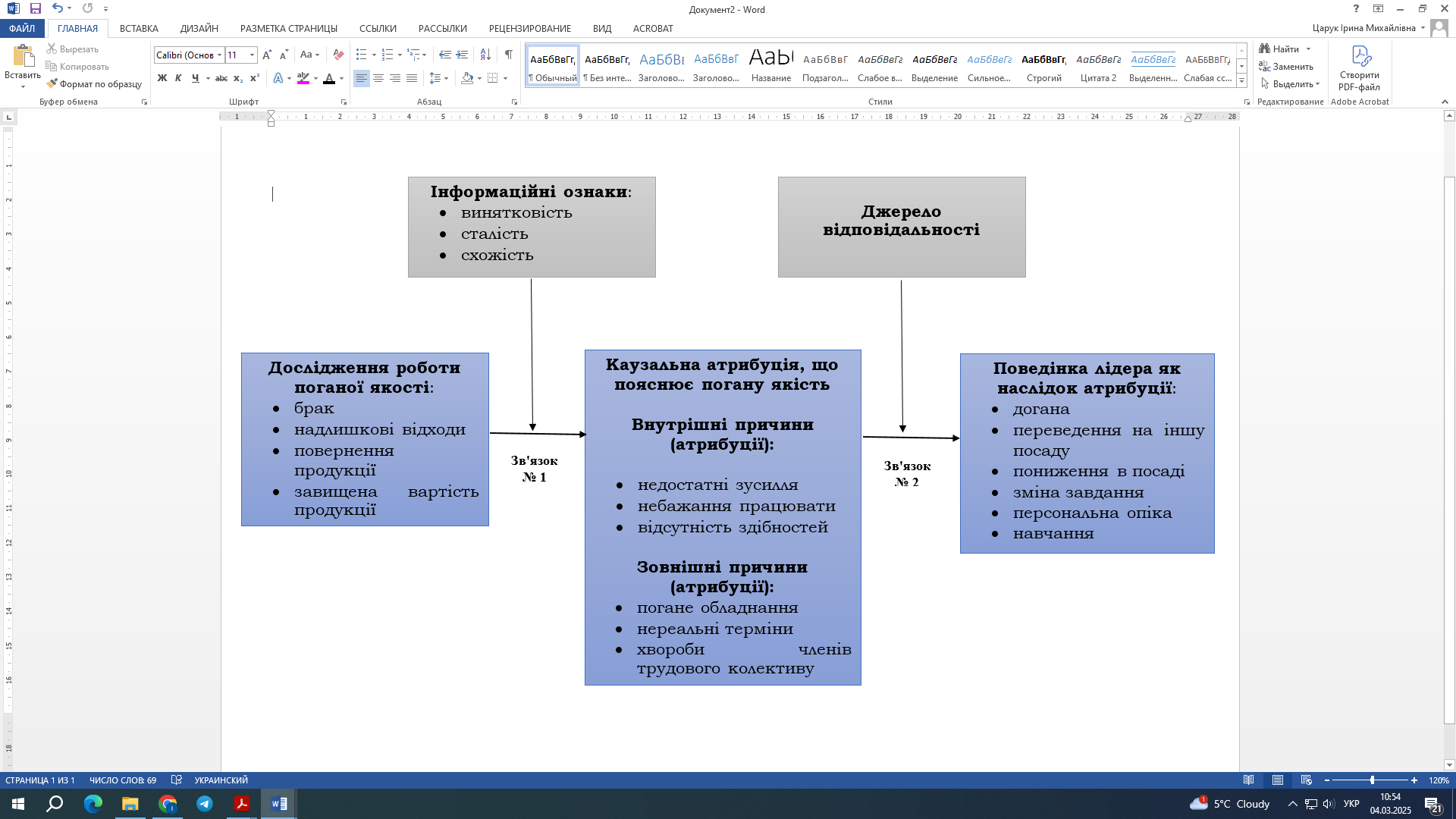


Рис. Атрибутивна модель лідерства Т. Мітчела і Р. Вуда 1

У дослідженнях встановлено, що пояснення причин поганої роботи і вибір коригувальних дій залежить від **симпатії чи антипатії**[**[1]**](https://stud.com.ua/113590/menedzhment/atributivniy_pidhid_liderstva#srcannot_1)

до працівника. Якщо підлеглий не подобався лідеру, то його погана робота пояснювалася, скоріше, внутрішніми причинами, ніж зовнішніми, і для нього вибиралися більш жорсткі міри покарання. Було також виявлено, що «привабливість» і підлогу підлеглого більше впливали на коригувальні дії лідерів-жінок, ніж лідерів-чоловіків.

Атрибуції - це, безумовно, двосторонній процес, і підлеглі теж пояснюють поведінку лідерів. Якщо вони успішно виконують свою роботу, то схильні оцінювати лідера як успішного. Коли вони не справляються з роботою - схильні звинувачувати в цьому лідера і дистанціюватися від нього.

Теорія атрибуції Дж. Конгер (/. *Conger)* і Р. Канунгу ( *R. Kanungo)* постулює, що харизма - це феномен процесу атрибуції, тобто люди приписують харизму деяким лідерам за певних обставин. Ця теорія відноситься виключно до лідерства в сфері бізнесу, і в ній розглядаються форми поведінки, які підвищують ймовірність оцінки лідера як харизматичного. Автори виділяють такі форми поведінки.

* 1. **Бачення майбутнього.**При цьому картина майбутнього у лідера значно відрізняється від існуючого стану справ, по в той же час не сприймається послідовниками як неприродна чи недосяжна. Нехарізматіческіе лідери, навпаки, роблять вибір на користь невеликих і поступових змін: вони, скоріше, схильні до процесу адаптації (кращому вирішенню завдань), ніж до інновації (вирішення завдань по-новому). Бачення визначає мету зміни таким чином, що це надає сенс завданням, поставленим перед послідовниками, - такий процес позначається терміном **фреймінг.**
* 2. **Використання особистої влади** (а не формальною) для переконання послідовників і впливу на них. Переконливі звернення за допомогою емоційних фраз, які захоплюють уяву послідовників, допомагають передати ідеальний образ майбутнього (бачення) і мотивувати до його досягнення.
* 3. **Використання нетрадиційних методів** в реалізації свого бачення. Нетрадиційні методи, що призводять до успіху, сприяють тому, що послідовники будуть приписувати лідеру виняткову майстерність і вміння. Наприклад, ризикована поведінка сприяє харизматичному сприйняття послідовниками.
* 4. **Турбота про інших** (замість турботи про себе самого) пов'язана з харизмою, так як викликає у послідовників почуття довіри.
* 5. **Впевненість в собі і ентузіазм щодо свого бачення** також сприяють сприйняттю лідерів як харизматичних. Тут проявляється феномен ефект едипу: «Я знаю, що все вийде».

У цій теорії підкреслюється, що для виникнення харизматичного лідерства повинні бути дотримані певні умови: лідери повинні бути чутливі до потреб і бажань підлеглих, а також до обстановки в організації, щоб їх бачення майбутнього відповідало і того й іншого. Важливий і вибір часу стратегічних втручань - не повинно бути занадто рано або пізно. Криза може призвести як до появи харизматичного лідера, так і до повного розчарування підлеглих в існуючому стані справ. Однак масштабну кризу не завжди необхідний: лідер може «штучно» створити кризу або вказати на те, що статус-кво повністю неприпустимий, а потім запропонувати картину бажаного майбутнього, до якого можуть прагнути послідовники.

У своїх роботах Дж. Конгер і Р. Канунгу також вивчали харизматичних і нехарізматіческіх лідерів зі сфери великого бізнесу. При цьому використовувалися такі методи дослідження: інтерв'ю з лідером і підлеглими, пряме спостереження за поведінкою лідерів і вивчення документів компаній.