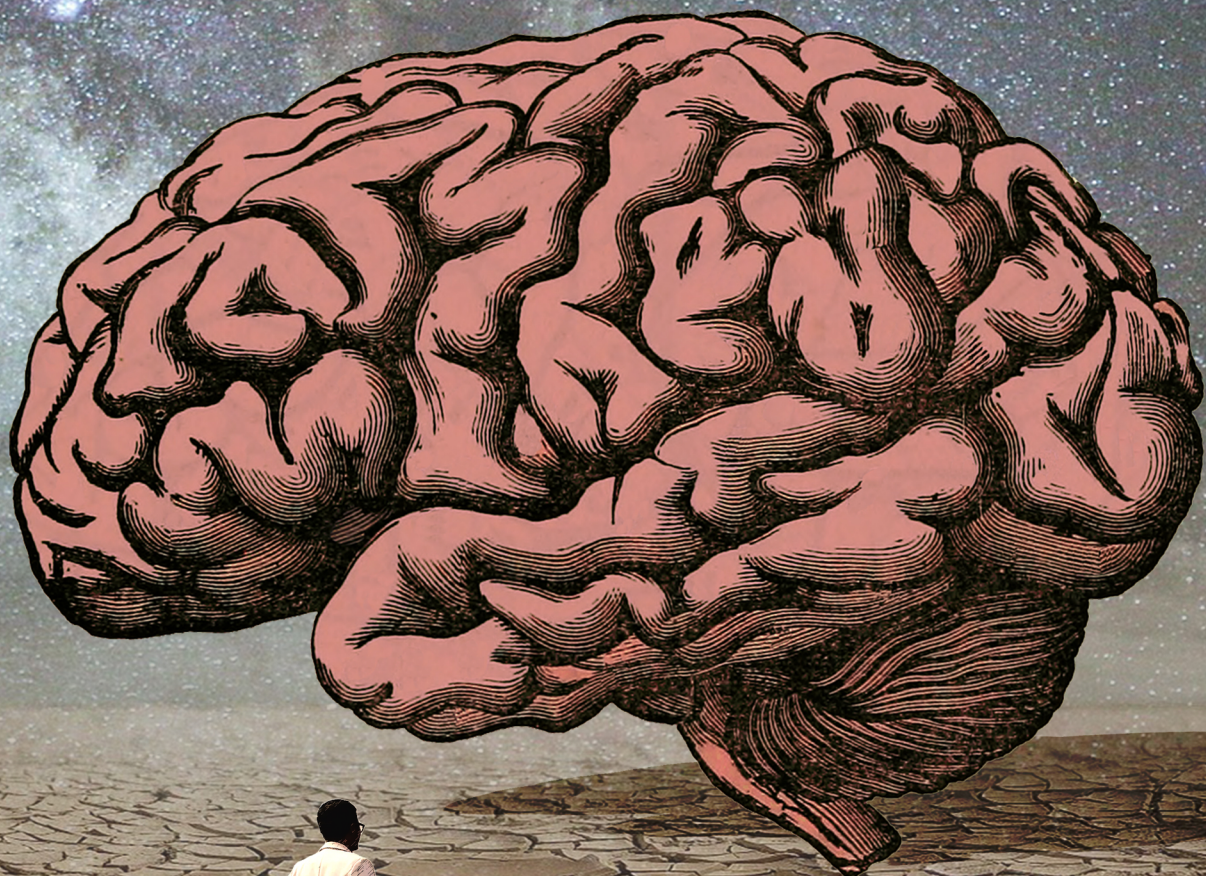


Ēriks Kalvāns

CILVĒKZINĪBAS (PSIHOLOĢIJA)



SATURA RĀDĪTĀJS

ANOTĀCIJA	4
ABSTRACT	5
IEVADS	6
CILVĒKA KOGNITĪVĀ SFĒRA	7
Sajūtas kā pasaules izziņas sākuma posms	7
Uztvere vienota pasaules tēla veidošanas procesā	8
Uzmanības loma cilvēka kognitīvajā darbībā	10
Domāšana kā augstākais realitātes atspoguļošanas līmenis	12
Atmiņas darbība cilvēka pieredzes veidošanas procesā	13
Iztēle realitātes abstraktajā modelēšanā	15
Runa kā cilvēka attīstības, domu izpausmes un komunikācijas līdzeklis	17
Cilvēka psihe un apziņa	19
CILVĒKA PRESONĪBAS STRUKTŪRA	21
Cilvēka emocionālā un jūtu sfēra	21
Izplatītākie cilvēka emocionālās veselības traucējumi	27
Rakstura struktūra un īpašības	30
Cilvēka temperamenta būtība un tipoloģija	33
Vajadzības un motīvi kā cilvēka darbības virzītājspēki	36
Gribas sfēra cilvēka mērķtiecīgas aktivitātes procesā	39
Dotumi un spējas cilvēka personības struktūrā	41
CILVĒKS STARPPERSONU ATTIECĪBU SISTĒMĀ	45
Saskarsmes procesa būtība un veidi	45
Verbālā komunikācija un vadlīnijas tās uzlabošanai	52
Neverbālās komunikācijas īpatnības	67
Cilvēku mijiedarbība saskarsmes procesā, saskarsmes partnera ietekmēšanas līdzekļi	76
Konflikti, to būtība, tipi un konfliktsituāciju atrisināšana	83
Sociālā percepcija un tās mehānismi	88
CILVĒKS SOCIĀLO GRUPU KONTEKSTĀ	94
Sociālas grupas būtība, veidi un īpašības	94
Sociālās grupas dalībnieku ietekmes fenomenī	96
Kopgrupu sociāli psiholoģiskie fenomenī	98
Indivīda grupas ietekmes fenomenī	103

CILVĒKS JAUNĀKO SOCIĀLI PSIHOLOĢIKO TEORIJU SKATĪJUMĀ	112
Atribūcijas teorija	112
Atribūcijas cēloņu problemātika	113
Pašuztveres teorija	115
Pašmonitoringa teorija	116
Pašverifikācijas teorija	117
Pamatoto darbību teorija	118
Sociālais konstrukcionisms	119
Sociālo priekšstatu teorija	121
Diskursīvā psiholoģija	123
Atbilstošā secinājuma teorija	124
Sociālās identitātes teorija	126
Paškategorizācijas teorija	127
Kauzālās atribūcijas teorija	129
NOSLĒGUMS	133
IZMANTOTIE AVOTI	134

ANOTĀCIJA

Cilvēkzinību problemātika psiholoģijas skatījumā, kas atspoguļota šajā mācību līdzeklī, pakļauta vienam galvenajam mērķim – cilvēka izziņas sfēras, personības struktūras un sociālās dimensijas traktējumam.

Pašlaik ir pieejami dažādi literatūras avoti vispārīgajā, personības un sociālajā psiholoģijā, taču trūkst tādu mācību līdzekļu, kuros šie jautājumi būtu skatīti vienkopus. Šī mācību līdzekļa izveide saistīta ar nepieciešamību izstrādāt studiju materiālu, kurā būtu aptverta daudzpusīga cilvēka eksistences sociāli psiholoģiskā problemātika.

Šī mācību līdzekļa pirmajā nodaļā veikta cilvēka kognitīvās sfēras struktūrelementu būtības, funkciju un īpašību zinātniskā analīze.

Otrā nodaļa veltīta cilvēka personības iztirzājumam. Šajā nodaļā raksturotas cilvēka emocionālā, jūtu, īpašību, gribas, vajadzību un motivācijas joma, atspoguļota rakstura un temperamenta būtība un psiholoģiskās īpašības, sniegti vairāki rakstura tipoloģijas piemēri, analizēta spēju attīstības problemātika.

Mācību līdzekļa trešajā nodaļā raksturots starppersonu saskarsmes process. Autors sniedz praktiskas vadlīnijas verbālās un neverbālās komunikācijas uzlabošanai un psiholoģisko barjeru pārvarēšanai, kā arī konfliktsituāciju vadībai.

Ceturtā nodaļa veltīta cilvēka analīzei sociālo grupu kontekstā. Tiek raksturoti cilvēka un grupas mijiedarbības aspekti, akcentējot grupas ietekmes uz indivīdu, kopgrupu, kā arī indivīda ietekmes uz grupu sociāli psiholoģiskos fenomenus.

Piektajā nodaļā apkopotas jaunāko sociāli psiholoģisko teoriju atziņas. Tiek apskatīta cilvēka uzvedība, kā arī sociālās izziņas īpatnības šo teoriju skatījumā. Daudzpusīgi raksturots sociālas atribūcijas process, kā arī cilvēka identitātes veidošanās problemātika sociālās izziņas kontekstā.

Šis darbs paredzēts kā mācību līdzeklis cilvēkzinību studiju kursā, bet studējošie to var izmantot arī vispārīgās, saskarsmes un sociālās psiholoģijas studijuursos. Šis mācību līdzeklis ieteicams pedagogijas, sociālā darba, tiesību zinību, ekonomikas un inženierzinātņu specialitāšu studentiem.

ABSTRACT

The teaching aid is based on lecture courses, which the author has been teaching for several years at the Rezekne Academy of Technology to students of various study specialties.

The problem of human existence from the point of view of psychology, which is reflected in this teaching aid, is subject to one main goal – the interpretation of the sphere of human cognition, personality structure and human social dimension.

Various literature sources are currently available in general, personality and social psychology, but there is a lack of teaching materials that address these issues together. The development of this teaching aid is related to the need to develop a study material that would cover the multifaceted socio-psychological problems of human existence.

In the first chapter of this teaching aid, a scientific analysis of the essence, functions and properties of the structural elements of the human cognitive sphere is performed.

The second chapter is devoted to the discussion of human personality. This chapter describes the characteristics of the emotional and sphere of personality, the sphere of personality's will, needs and motivation, reflects the essence and psychological characteristics of character and temperament, provides several examples of character typology, analyzes the problems of ability development.

The third chapter of the tool describes the process of interpersonal communication. The author provides practical guidelines for improving verbal and non-verbal communication and overcoming psychological barriers, as well as conflict management.

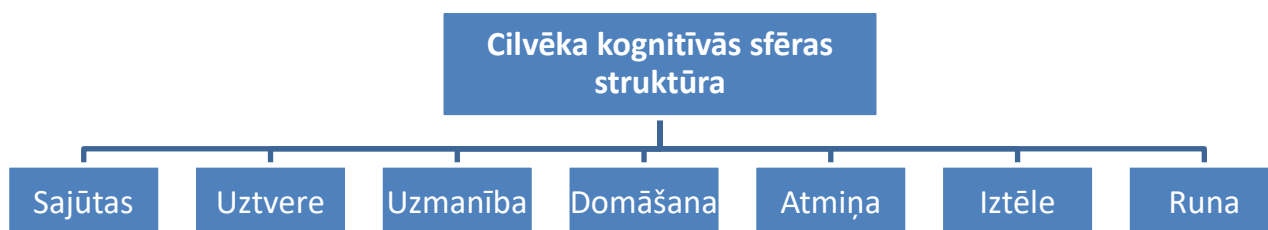
The fourth chapter is devoted to the analysis of human in context of social groups. Aspects of human-group interaction are described, emphasizing the socio-psychological phenomena of the group's influence on the individual, the group as a whole, as well as the individual's influence on the group.

The fifth chapter summarizes the findings of the latest socio-psychological theories. Human behavior is described, as well as the peculiarities of social cognition from the point of view of these theories. The process of social attribution is described in many ways, as well as the problem of the formation of human identity in the context of social cognition.

This work is intended as a teaching aid in the study course of human science, moreover, it can be used by students in the study courses of general, communication and social psychology. This teaching aid is recommended for students majoring in pedagogy, social work, law, economics and engineering.

CILVĒKA KOGNITĪVĀ SFĒRA

Cilvēka kognitīvā sfēra iekļauj izziņas procesus, ar kuru palīdzību cilvēks iegūst informāciju par apkārtējo pasauli un sevi, interpretē šo informāciju, veido savu darbību shēmu un subjektīvo pieredzi. Vispārīgi kognitīvie (izziņas) procesi ir psihiskās darbības procesi, kas formē psihs informācijas fondu, tā orientējošo pamatu. Cilvēka kognitīvās sfēras struktūra ilustrēta 1. attēlā.



1. attēls. Cilvēka izziņas procesi

Sajūtas kā pasaules izziņas sākuma posms

Sajūtas ir psihisks process, kas ir mentāls vides individuālo īpašību un stāvokļu atspoguļojums caur maņu orgānu sistēmu, piedaloties nervu sistēmai kopumā. Psihologijā sajūtas tiek uzskatītas par procesu, kas atspoguļo objektu individuālās īpašības apkārtējā pasaulē. Sajūtas ir realitātes izziņas sākuma posms (Boereece, 2009).

1. tabula

Sajūtu būtība un funkcijas

<i>Sajūtas</i>	
<i>Būtība:</i> kognitīvs process, kas sniedz sākotnējo informāciju par apkārtējo vidi vai ķermeņa iekšējo vidi.	<i>Funkcijas:</i> atspoguļo objektu individuālās īpašības, objektam tieši ietekmējot ierobežotu maņu orgānu skaitu (vienu vai divus).

Sajūtu veidi:

- interoceptīvās: sajūtas, kas rodas ķermeņa iekšējā vidē (sāpes, komforts, diskomforts);
- propioceptīvās: sajūtas, kas signalizē par ķermeņa stāvokli telpā;
- eksteroceptīvās: nodrošina informācijas ieguvu no apkārtējās vides.

Eksteroceptīvās sajūtas tiek klasificētas:

- attālās sajūtas, piemēram, redze dzirde, oža. Šajā gadījumā nepastāv tiešs kontakts starp kairinošo objektu un maņu orgānu;
- kontakta sajūtas, piemēram, garša, tauste. Starp kairinātāju un maņu orgānu ir tiešs kontakts (Spielman, 2017).

Galvenās sajūtu īpašības:

- modalitāte – kvalitatīva sajūtu īpašība. Katram sajūtu veidam ir savas modālās īpašības. Vizuālajām sajūtām tas var būt krāsu tonis, piesātinājums; dzirdei – tembrs, skaļums; taustei – blīvums, raupjums u. c.;
- lokalizācija – sajūtu telpiskā īpašība, informācija par stimula atrašanās vietu telpā. Dažos gadījumos (piemēram, sāpes) lokalizācija ir sarežģīta un neskaidra;
- sajūtu sliekšņi, kas raksturo sajūtu orgānu jutīguma pakāpi. Apakšējais sliekšnis ir minimālais stimula spēks, kas rada jaunu sajūtu. Augšējais sliekšnis ir maksimālais kairinātāja spēks, kas joprojām rada sajūtu, neradot sāpes. Piemēram, dzirdei apakšējais skaņas sliekšnis ir 20 herci (dobja, zema toņa skaņa), bet augšējais – 20 000 herci (ļoti spalga, augsta toņa skaņa);
- adaptācija – jutīguma pielāgošana pastāvīgam kairinātājam, kas pamatojas uz sajūtu sliekšņa pazemināšanu (jutīgums pieaug) vai paaugstināšanu (jutīgums pazeminās);
- sensibilizācija – kopējā visu sajūtu jutīguma paaugstināšanās. Jūtības maksimums ir 25 gadu vecumā. Tad tiek novērota plato stadija (jutīgums nemainās), un pēc 35 gadiem jutība pakāpeniski samazinās;
- sinestēzija – pāreja no viena veida sajūtām uz citām, kā rezultātā rodas jauna sākotnējā sajūta (piemēram, „auksta” vai „silta” krāsa – apvienojas vizuālās un taktilās sajūtas);
- kompensācija – ja kāds no cilvēka maņu orgāniem zaudē savas funkcijas, tad zaudēto sajūtu „cenšas” kompensēt cits sajūtu orgāns. Piemēram, neredzīgajiem ir ļoti labi attīstītas taktilās un telpiskās sajūtas (*Jayan, 2011*).

Uztvere vienota pasaules tēla veidošanas procesā

Pastāv daudzveidīgs uztveres traktējums psiholoģijā. Visbiežāk uztveri definē kā aktīvu informācijas ieguves procesu par apkārtējo pasauli, kas ietver reālas darbības, lai pārbaudītu uztverto. Uztvere subjektam uzrāda tās ārējās pasaules īpašības, kas atbilst subjekta vajadzībām un izsaka viņa darbības iespējas noteiktā, reālā situācijā. Informācija tiek iegūta, pamatojoties uz subjekta shēmām par dažādiem objektiem un pasauli kopumā. Lielākā daļa šo modeļu tiek iegūti pieredzes ceļā, taču ir oriģināli modeļi, kas ir iedzimti (*Carbon, 2014*).

Līdzīgas idejas pauda arī kognitīvās psiholoģijas pārstāvji, kuri uzskata, ka uztvere ir uztverto iespaidu kategorizēšanas process, tas ir, uztverto objektu attiecināšana uz noteiktu objektu klasi (kategoriju), sākot ar tādām vienkāršām kategorijām kā „tabula” vai „koks” un beidzot ar tādām kā „priekšmets”, „cēloņsakarība” u. c. (*Jayan, 2011*).

CILVĒKA PERSONĪBAS STRUKTŪRA

Psihologijā personību saprot kā tās psihisko īpašību individuālo kopumu.

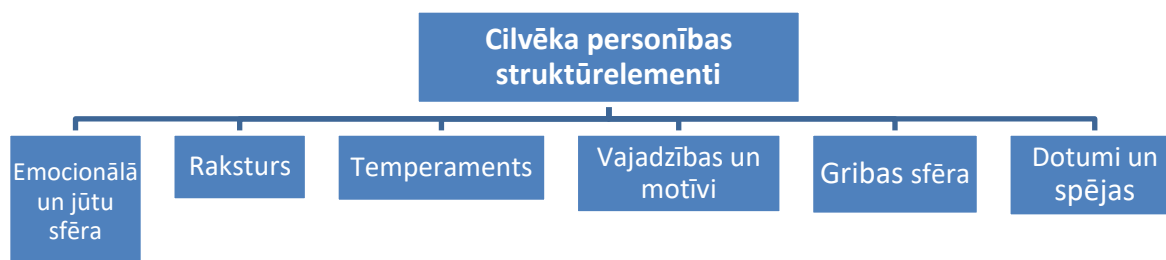
Socializācijas procesā indivīds pakāpeniski iegūst sociālās īpašības – šīs socializācijas procesā iegūtās īpašības sauc par indivīda psihiskajām īpašībām (*Doudet, 2011*).

Sociālās mijiedarbības procesā minētās psihiskās īpašības iegūst individuālas īpatnības. Tādējādi veidojas cilvēka individuālās psihiskās īpašības.

Personība ir socializācijas procesā iegūto indivīda psihisko īpašību kopums (*Vorobjovs, 2000*).

Personības veidošanos nevar reducēt vienīgi uz sociālās vides ietekmi – tās tapšanā liela nozīme ir iedzimtības īpatnībām.

Šajā nodaļā tiek raksturoti galvenie cilvēka personības struktūrelementi, kuri ilustrēti 2. attēlā.



2. attēls. Cilvēka personības struktūra

Cilvēka personības struktūras raksturojumu var iesākt ar emocionālās un jūtu sfēras apskatu.

Cilvēka emocionālā un jūtu sfēra

Emocijas ir vidēja ilguma mentāls process, kas atspoguļo subjektīvu vērtējošu attieksmi pret esošajām vai iespējamām situācijām un objektīvo pasauli (*Barret, Niedenthal, Winkielman, 2005*).

Emocijas raksturo trīs sastāvdaļas:

- subjektīvā emociju izjūta;
- procesi, kas notiek nervu, endokrīnās, elpošanas, gremošanas un citās ķermeņa sistēmās;
- ārēji novērojamās emociju izpausmes (*Barret, Niedenthal, Winkielman, 2005*).

Izšķir šādus emociju veidus:

- negatīvas;
- pozitīvas;
- neitrālas – cilvēks neizjūt intensīvas emocijas un slikti tās apzinās;
- neadekvātas – emocijas, kas neatbilst situācijai,
- statiskas – laika gaitā ilgstošas;
- dinamiskas – mainīgas emocijas (*Kearns, Lee, 2015*).

Emociju būtība un funkcijas (Spielman, 2017)

Emocijas	
<i>Būtība:</i> nosacīti īslaicīga subjektīva atbildes reakcija uz apkārtējās vides iedarbību un/vai sevi.	<i>Funkcijas:</i> <ul style="list-style-type: none"> • informatīvā funkcija – emocijas informē cilvēkus par to, cik vēlami vai nevēlami ir notikumi, kuros iesaistīta persona. Negatīvās emocijas mūs informē par nevēlamiem, kaitīgiem notikumiem, bet pozitīvās emocijas cilvēkam signalizē, ka notiekošais ir viņam vēlams; • regulējošā funkcija – emocijas ietekmē organismā notiekošos fizioloģiskos procesus, tās aktivizē vai palēnina šos procesus; • vitalitātes funkcija – atzīts, ka cilvēkiem ir jāizjūt emocijas. Ilgstoša emocionālā deprivācija, kad cilvēki nav iesaistīti emocionālā apmaiņā ar citiem, var izraisīt somatiskās slimības.

Optimālas emociju attiecības ikdienas dzīvē: 5 % – negatīvas; 35 % – pozitīvas; 60 % – neitrālas. Tādēļ ir iespējams secināt, ka cilvēkam ir kaitīgi ilgstoši atrasties spēcīgu emociju varā – ilgstošas spēcīgas emocijas ātri patērē cilvēka psihofizioloģiskos resursus. Minētās emociju attiecības ietekmē daudzi faktori. Piemēram, sangviniķiem dzīvē būs daudz vairāk pozitīvu emociju nekā melnholiskām personām (Bracket, Mayer, Warner, 2004).

Emociju īpašības:

- valence (vai tonis) – emocijas var būt gan pozitīvas, gan negatīvas;
- intensitāte (spēks) – jo spēcīgākas ir emocijas, jo spēcīgāka ir to fizioloģiskā izpausme. Emociju intensitāti katrā konkrētā gadījumā parasti ietekmē liels faktoru daudzums: cilvēka vajadzības, informācija, kas ir cilvēka rīcībā, situācijas iezīmes utt. Turklāt emociju intensitāte var būt atkarīga no centrālās un veģetatīvās nervu sistēmas reakcijas spēka un funkcionālās integritātes;
- ietekme uz aktivitāti – atkarībā no ietekmes uz aktivitāti emocijas tiek iedalītas stēniskajās un astēniskajās. Stēniskās emocijas (prieks, entuziasms u. c.) izraisa aktivitāti, mobilizē cilvēka spēkus. Astēniskās emocijas (melnholija, skumjas u. c.) atslābina vai paralizē spēkus;

Amerikāņu psihologa G. Olporta rakstura tipu klasifikācija

1. Teorētiskais raksturs. Ieinteresēts patiesības atklāšanā. Racionāla, kritiska pieeja dzīvei. Intelektuāls, pamatnodarbošanās saistīta ar zinātņu, filozofiju.
2. Ekonomiskais raksturs. Visaugstāk vērtē to, kas ir izdevīgs un var nest labumu. Praktisks, interesējas par to, kā „taisīt” naudu. Zināšanas, kurām nav praktiska pielietojuma, uzskata par nevajadzīgām. Pieturas veiksmīga cilvēka stereotipam.
3. Estētiskais raksturs. Visaugstāk vērtē formu un harmoniju. Lielu uzmanību pievērš simetrijai, pievilcībai, skaistumam. Dzīvi uzskata par notikumu gaitu, kurā katrs indivīds bauda dzīvi sev pašam. Var būt gan mākslinieks, gan tēlnieks, gan vienkārši cilvēks, kurš interesējas par skaisto.
4. Sociālais raksturs. Galvenā vērtība dzīvē – citu cilvēku mīlestība. Mīlestību uzskata par vienīgo pieņemamo cilvēku mijiedarbības veidu. Teorētisko, ekonomisko un estētisko pieeju dzīvei uzskata par nehumānām un aukstām. Altruists, bieži vien reliģiozs.
5. Politiskais raksturs. Galvenā dzīves vērtība – vara. Līderis, augstu vērtē spēju ietekmēt citus. Tiecas pēc ietekmes, slavas, popularitātes.
6. Reliģiozais raksturs. Šī tipa pārstāvji tiecas izprast pasauli kā vienotu veselumu. Daži šī tipa pārstāvji kļūst par „imanentiem mistiķiem”, kuri atrod jēgu pašapliecinoties un aktīvi piedalās dzīvē. Citi kļūst par „transcendentāliem mistiķiem”, kuri cenšas savienoties ar augstāko realitāti, norobežojoties no dzīves (mūki) (*Allport, 1968*).

Cilvēka temperamenta būtība un tipoloģija

Cilvēka temperaments ir nervu sistēmā notiekošo procesu spēka, ātruma un līdzsvarotības rādītājs. Parametrs „spēks” raksturo nervu sistēmas uzbudinājuma un kavēšanas procesu spēku. Piemēram, melanholiķa nervu sistēmā šie abi minētie procesi noris vāji, tāpēc tas ir pieskaitāms pie vājā temperamenta tipa. Cilvēka nervu sistēmā notiek elektriskā impulsa pārvade starp nervu šūnām, kā arī noteiktas bioķīmiskas reakcijas, šie procesi noris ar noteiktu ātrumu, atkarībā no tā klasificē „ātros” un „lēnos” temperamenta tipus. Temperamenta tipus raksturo arī līdzsvarotības parametrs, kas skar uzbudinājuma un kavēšanas procesu attiecības. Ja nervu sistēmā nedominē neviens no šiem procesiem, tad tāds temperamenta tips ir līdzsvarots (*Frick, Morris, 2004*).

Temperamenta tipu raksturojums pēc minētajiem parametriem apkopots 8. tabulā.

Temperamenta tipu psihofizioloģiskais raksturojums

<i>Temperamenta tips</i>	<i>Spēks</i>	<i>Ātrums</i>	<i>Līdzsvarotība</i>
Holeriķis	Spēcīgs	Ātrs	Nelīdzsvarots
Sangviniķis	Spēcīgs	Ātrs	Līdzsvarots
Flegmatīķis	Spēcīgs	Inerts	Līdzsvarots
Melanholiķis	Vājš	Inerts	Nelīdzsvarots

Iepriekš raksturotās temperamenta tipu psihofizioloģiskās iezīmes nosaka to psiholoģiskās īpašības.

Melanholiķa psiholoģiskās īpašības (*Childs, 2013; Rothbard, Ahadi, Evans, 2000*)

<i>Melanholiķis</i>	
<i>Psiholoģiskās īpašības:</i> <ul style="list-style-type: none"> • jūtīgs; • zema noturība pret stresu un psihoemocionālo slodzi; • neizlēmīgums; • ātra nogurdināmība; • pazemināts emocionālais fons, skumjas; • baidās no atbildības; • mierīgs; • apdomīgs; • kreatīvs; • izdarīgs; • precīzs; • nav īpaši komunikabls; • aizvainojamība; • līdzjūtīgs. 	<i>Nosacījumi, kas jāievēro saskarsmē:</i> <ul style="list-style-type: none"> • nekliegt; • nepieciešama uzslava un iedrošinājums; • lietišķa mierīga saruna; • nepieļaut „ieskrējējus” un nevēlamu personību klātesamību; • nebūt kategoriskam • uzsvērt viņa personības stiprās puses; • komplimenti; • jāpārdomā ko un kā saka (skaļums, intonācija); • ļaut pabūt vienatnē un apdomāt lēmumu.

10. tabulā raksturotas flegmatīķa psiholoģiskās īpašības un saskarsmes īpatnības ar šī temperamenta tipa pārstāvjiem.

Flegmatika psiholoģiskās īpašības (Childs, 2013; Rothbard, Ahadi, Evans, 2000)

Flegmatīkis	
<p><i>Psiholoģiskās īpašības:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • lēnīgs; • mierīgs; • līdzsvarots; • pacietīgs; • neatlaidīgs; • konservatīvs; • nav komunikabls; • rigīds; • mazemocionāls; • dominē pozitīvās emocijas; • laba noturība pret stresu un monotonu darbu, kā arī fizisku slodzi; • labas koncentrācijas un analītiskās spējas; • precizitāte, akurātība; • akumulē negatīvās emocijas. 	<p><i>Nosacījumi, kas jāievēro saskarsmē:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • grūti pierunāt, ietekmēt; • saruna loģiska, skaidrs, precīzs faktu izklāsts; • saruna mazāk emocionāla; • nepieņemt lēmumu flegmatika vietā; • nepieciešams skaidrs pamatojums teiktajam; • negaidīt, ka sajūsmināsies jaunu ideju dēļ; • negaidīt entuziasmu; • nenovelt vainu uz flegmatīki.

Holeriskā temperamenta tipa pārstāvji zināmā mērā ir flegmatiskā temperamenta tipa pretstats.

Holerika psiholoģiskās īpašības (Childs, 2013; Rothbard, Ahadi, Evans, 2000)

Holerīkis	
<p><i>Psiholoģiskās īpašības:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • impulsīvs; • emocionāli nenoturīgs, grūti pārvaldīt negatīvās emocijas; • visemocionālākais no visiem tipiem; • straujas garastāvokļa maiņas; • nelīdzsvarots; • dominē negatīvās emocijas ar noslieci uz agresiju; • aktīvs, straujš; • komunikabls, patīk sabiedrība; • nosliece pakļaut, organizēt, vadīt; • necieš monotonu darbību un vienmuļību; • labs runātājs (orators); • artistiskums; • ātri sadusmojas, ātri nomierinās. 	<p><i>Nosacījumi, kas jāievēro saskarsmē:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • saka, ko domā; • saskarsmē jādemonstrē savas personības stiprās puses, jo nepatīk vāji cilvēki; • viegli iespaido citus emocionāli; • būt pacietīgam un iecietīgam sarunā ar holerīki – izvairīties no konflikta; • svarīgi apmainīties ar domām, viedokļiem un emocijām; • sadalīt atbildības sfēras; • neielasties sacensībā, jo holerīkis grib, lai pēdējais vārds piederētu viņam.

Sangviniskā temperamenta tipa pārstāvji raksturoti 12. tabulā.

Neverbālās komunikācijas īpatnības

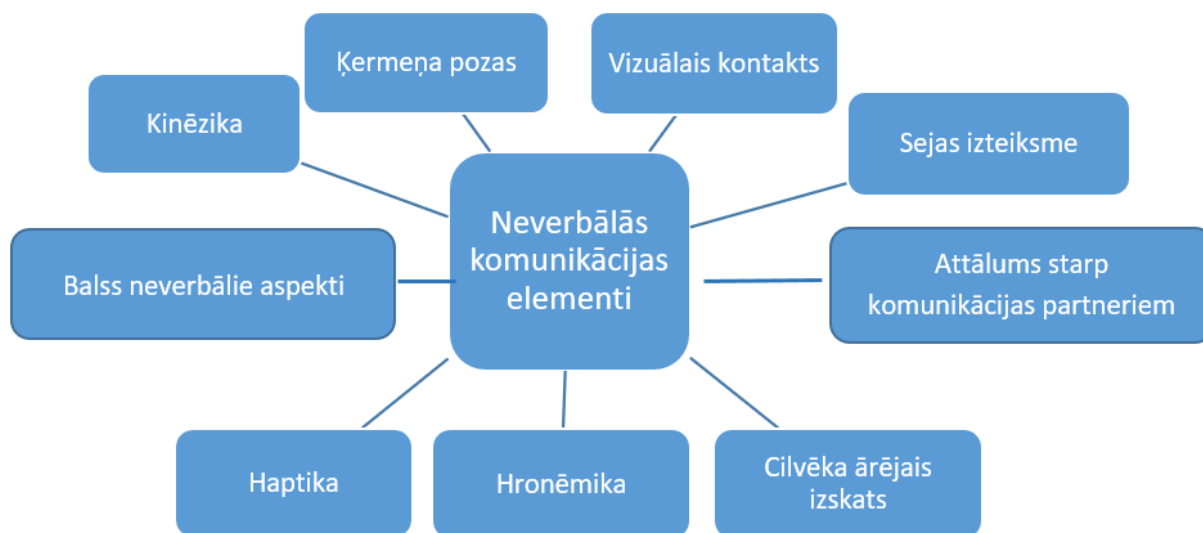
Sekmīga komunikācija ir veiksmīgu attiecību pamats gan personiskajā, gan profesionālajā jomā. Komunikācija nav tikai apmaiņa ar verbālajiem ziņojumiem – lielākā daļa ziņojumu, ko mēs sūtām citiem cilvēkiem, ir neverbāli. Neverbālā komunikācija ietver sejas izteiksmi, žestus, vizuālo kontaktu, ķermeņa pozas, balss intonāciju un skaļumu, saskarsmes partneru savstarpējo attālumu saskarsmes laikā. Spēja saprast un lietot neverbālās saskarsmes līdzekļus ir spēcīgs rīks, kas var palīdzēt sazināties ar citiem, izteikt to, ko patiesībā domājat, orientēties noteiktās situācijās un veidot labākas attiecības.

Neverbālā komunikācija ir vitāli svarīga saziņas forma, tā ir dabiska, neapzināta valoda, kura izpauž mūsu patiesās jūtas un nodomus. Mijiedarbojoties ar citiem, mēs nepārtraukti sniedzam un saņemam neverbālus signālus. Šie signāli turpinās pat tad, kad cilvēki pārtrauc verbālo saskarsmi. Bieži vien tas, kas tiek izpausts verbāli, atšķiras no tā, kas tiek izpausts, izmantojot ķermeņa valodu. Uztverot šos pretrunīgos signālus, klausītājam ir jāizvēlas, kuram no abiem ticēt. Gadījumos, kad neverbālie signāli sakrīt ar sacītajiem vārdiem, tie palielina uzticību, skaidrību un pastiprina saikni starp saskarsmes partneriem (*Blincone, Harris, 2013*).

Neverbālās komunikācijas signāliem piemīt vairākas nozīmes:

- atkārtojums – tie var atkārtot ziņojumu, ko persona sniedz verbāli;
- pretruna – tie var būt pretrunā ar ziņojumu, kuru indivīds mēģina nodot;
- aizstāšana – tie var aizstāt verbālu ziņojumu. Piemēram, cilvēka acis bieži var paust daudz izteiksmīgāku vēstījumu nekā vārdi;
- papildināšana – tie var papildināt verbālu vēstījumu;
- akcentēšana – tie var akcentēt verbālu ziņojumu (*Sundar, 2015*).

Neverbālās komunikācijas elementi ilustrēti 11. attēlā.



11. attēls. Neverbālās komunikācijas elementi

Kinēzika ir ķermeņa kustību interpretācija. Šīs kustības ietver žestus, acu kontaktu, sejas izteiksmi, pozas un pieskārienus.

Žestus klasificē šādās grupās:

- ilustratori – žesti, kas akcentē verbālo informāciju. Parasti tās ir noteiktas roku un plaukstu kustības, kas pavada verbālo vēstījumu. Šie žesti ir pārsvarā automātiski, jo maz pakļaujas apziņas kontrolei. Tomēr nepieciešamības gadījumā tos var kontrolēt. Piemēram, publiskās uzstāšanās laikā nepieciešams sekot tam, lai jūsu žesti ilustratori nebūtu pārāk savdabīgi, plaši un to nebūtu pārāk daudz. Pretējā gadījumā, klausītājiem var veidoties komisks iespaids par runātāju;
- regulatori – žesti, kas var pilnībā aizstāt vārdus. Kad paceļat pirkstu un novietojat to vertikāli pāri lūpām, tas nozīmē „Klusu!”. Tādējādi žesti-regulatori kalpo kā līdzeklis saskarsmes procesa vadīšanai. Žesti-regulatori spēlē arī noteiktu emblēmu lomu, kuru nozīme ir atrunāta noteiktā kultūrā. Tomēr konkrētam žestam piešķirtā nozīme dažādās kultūrās var atšķirties. Piemēram, amerikāņu rokas emblēmai „OK” dažās Eiropas valstīs ir piedauzīga seksuāla nozīme, bet Tunisijā tā nozīmē „Es tevi nogalināšu!”;
- adaptori – žesti, kuri vismazāk pakļauti apziņas kontrolei un pauž cilvēka patieso attieksmi pret noteiktu saskarsmes situāciju. Ar šiem žestiem cilvēki parasti cenšas pielāgoties situācijai, kurā viņi jūtas slikti. Ja sarunas laikā cilvēks atkārtoti šos žestus, tas nozīmē, ka viņš ir satraukts, nepiekrīt jums, cenšas aizsargāties, viņam nepatīk saruna, viņš melo (Omarova, 2009).

iespējamību. Šajā gadījumā var runāt par cilvēku psiholoģisko nesaderību (*Alper, Tjosvold, Law, 2000*).

Konflikta pazīmes organizācijā:

- oficiāli vai neoficiāli pazemošanas fakti;
- ātra darba pienākumu maiņa, bieži vien neņemot vērā darbinieka intereses;
- slikta darba kvalitāte, izvairīšanās no rīkojumu izpildes;
- personiskie apvainojumi;
- organizācijas sadalīšanās neformālās grupās;
- pārmērīgs formālisms;
- darbinieku emocionālās labklājības pazemināšanās.
- negatīvas darbinieku atsauksmes par organizāciju (*Alper, Tjosvold, Law, 2000*).

Konfliktu pārvaldība organizācijā

Konfliktu pārvaldība ir nepieciešama, lai padarītu to sekas funkcionālas (konstruktīvas) un samazinātu disfunkcionālo (destruktīvo) seku skaitu.

Strukturālās (organizatoriskās) konfliktu vadības metodes:

- prasību formulējums, kas ietver prasību aprakstu pret atsevišķu darbinieku un organizācijas nodaļu kopumā par gaidāmajiem darba rezultātiem. Šīs prasības tiek formulētas skaidri un nepārprotami, izklāstot darbinieku tiesības un pienākumus;
- koordinācijas mehānismu izmantošana. Šādā gadījumā darbinieki skaidri zina, kuras prasības viņiem ir jāizpilda. Tas paredz arī noteiktas integrācijas sistēmas izveidi, kurai jāsaista dažādu organizācijas nodaļu mērķi;
- kopēju mērķu noteikšana ietver visu darbinieku informēšanu par organizācijas politiku, stratēģijām un perspektīvām, kā arī par lietu stāvokli dažādās organizācijas nodaļās;
- atalgojuma sistēmas izmantošana, kuras pamatā ir darba efektivitātes kritēriji, novēršot dažādu departamentu un darbinieku interešu sadursmi (*Reņģe, 2003*).

Uzvedības stratēģijas starppersonu konflikta gadījumā:

- konkurence. Viens konflikta dalībnieks mēģina piespiest otru konfliktā iesaistīto pusi par katru cenu akceptēt viņa viedokli, viņu neinteresē citu viedokļi un intereses. Parasti šāda stratēģija noved pie attiecību pasliktināšanās starp konfliktējošajām pusēm;
- aiziešana. Viena vai abas konfliktā iesaistītās puses nerisina konfliktsituāciju, bet mēģina nepieļaut konflikta veidošanos vai saasināšanos. Šāda rīcība var būt piemērota, ja domstarpību priekšmetam nav lielas vērtības vai ja šobrīd nav nosacījumu produktīvai konflikta atrisināšanai;

- pielāgošanās. Viena konfliktā iesaistītā puse atsakās no savām interesēm un vajadzībām otras puses labā. Šāda stratēģija var būt piemērota, ja domstarpību priekšmets personai ir mazāk vērtīgs nekā attiecības ar pretējo pusi. Tomēr, ja šī stratēģija kļūst dominējoša, cilvēks bieži neapmierina savas vajadzības, sākas negatīvo emociju un neapmierinātības uzkrāšanās, kas vēlāk var provocēt disfunkcionālus konfliktus;
- kompromiss. Šajā gadījumā notiek savstarpēja piekāpšanās, kad katra konfliktā iesaistītā puse upurē savu interešu daļu otras puses labā. Šī stratēģija ļauj konfliktus atrisināt salīdzinoši ātri. Tomēr pastāvīgi kompromisi var izraisīt neapmierinātību un izraisīt jaunus konfliktus;
- sadarbība. Konfliktējošās puses saprot viens otra tiesības un intereses, ir gatavas konstruktīvam dialogam un konflikta risinājumam. Sadarbības stratēģijas būtību var formulēt šādi: „Jūs neesat pret mani, bet mēs esam kopā pret problēmu” (*Omārova, 2009*).

Starppersonu konflikta atrisināšanas psiholoģiskie līdzekļi:

- uzsvērt oponenta individualitāti:
 - vērsties pie oponenta personīgi, minot viņa vārdu;
 - ievērot oponenta tiesības;
 - koncentrēties uz oponenta personības pozitīvajām iezīmēm („Jūs esat interesants sarunu biedrs ...”);
 - izteikt oponentam komplimentus;
- rūpīgi plānot sarunu (laiks, vieta, dalībnieki);
- skaidri izprast konflikta cēloni;
- censties būt korektam;
- pilnībā, bet pieņemamā, pieklājīgā formā izteikt savas emocijas un jūtas (pozitīvās un negatīvās);
- pārfrāzēt oponenta vārdus, lai nodrošinātu to pareizu izpratni un labāk izprastu viņa nostāju;
- sadalīt sarežģītu problēmu un to risinājumu vairākās daļās;
- piedāvāt partnerim savu palīdzību (*Bar-Tal, 2011*).

Starppersonu konfliktu profilakses līdzekļi:

- ja oponents ir agresīvs, dodiet viņam laiku nomierināties. Vienkārši mierīgi pagaidiet. Ir svarīgi neizskatīties augstprātīgam. Kaut ko teikt šajā gadījumā ir bezjēdzīgi, jo oponents jūs nedzirdēs;
- kad oponents ir nomierinājies, lūdziet viņu runāt par faktiem, nevis emocijām;

Sociālās grupas dalībnieku ietekmes fenomeni

Sociālās grupas dalībnieku ietekmes fenomeni ilustrēti 15. attēlā.



15. attēls. Grupas sociāli psiholoģiskā ietekme uz tās dalībniekiem

Sociālais kūtrums (slinkums) ir cilvēku tendence pielikt mazāk pūļu, veicot kopīgu darbību, nekā individuālās atbildības gadījumā. Cilvēki grupās slinko, ja neizjūt, ka viņiem uzticas pārējie, vai arī tāpēc, ka uzskata, ka var mazāk strādāt grupā, atbildība par paveikto darbu sadalās uz visiem grupas dalībniekiem – sliņķis cenšas slēpties aiz citu muguras. Tajā pašā laikā neviens no grupas sevi neuzskata par sliņķi (Myers, 2009).

Sociālais kūtrums pastiprinās līdz ar grupas lielumu. Piemēram, studenta motivācija sagatavot praktisku darbu strauji krītas, ja grupā ir nevis 10, bet 30 cilvēki.

Grupās sociālais kūtrums izpaužas daudz mazāk, ja to dalībnieki ir draugi, nevis svešinieki – grupas saliedētība palielina individuālo produktivitāti. Kolektīvisma kultūrās sociālais kūtrums ir mazāk izteikts nekā individuālistiskajās, jo lojalitāte ģimenei un darba grupai ir spēcīga. Sievietes ir mazāk uzņēmīgas pret sociālo slinkumu nekā vīrieši, jo vīriešu psiholoģija ir individuālistiskāka (Aggarwal, O'Brien, 2008).

Lai izslēgtu sociālā kūtruma fenomena parādīšanos, tiek izmantotas 2 galvenās stratēģijas:

- 1) individuālās produktivitātes noteikšanas stratēģija – grupas vadītājs dod individuālus uzdevumus un ņem vērā katra personīgo sniegumu;
- 2) komandas gara radīšana, paredz kolektīvās atbildības izjūtas radīšanu, kad katrs grupas dalībnieks jūtas atbildīgs par grupas kopējiem darba rezultātiem (Aggarwal, O'Brien, 2008).

Sociālā fasilitācija ir sociāli psiholoģiskā parādība, kuras gadījumā cilvēks veiksmīgāk izpilda uzdevumus citu cilvēku klātbūtnē nekā viens pats. Efekts parasti tiek novērots ar darbībām, kas saistītas ar labi iemācītām vai pierastām reakcijām. Piemēram, vieglatlēti ātrāk skrēja novērotāju klātbūtnē, nevis tad, kad tribīnes bija tukšas. Šī parādība ir izteiktāka, ja novērotāji tiek uztverti kā autoritatīvi vai ir pretējā dzimuma pārstāvji. Sociālās fasilitācijas cēlonis ir bailes no novērtējuma (*Aiello, Douthitt, 2001*).

Sociālā inhibīcija ir indivīda darbību efektivitātes pazemināšanās novērotāju klātbūtnē. Novērotāji var būt reāli vai iedomāti. Atšķirībā no sociālās fasilitācijas minētais fenomēns attiecas uz sarežģītu vai jaunu, vāji apgūtu darbību izpildi. Tādējādi novērotāju klātbūtne traucē minēto darbību izpildi. Sociālās inhibīcijas cēlonis, tāpat kā sociālās fasilitācijas gadījumā, ir bailes no ārēja novērtējuma, kas šajā gadījumā pazemina darbību izpildes efektivitāti (*Denollet, 2013*).

Deindividualizācija ir sociāli psiholoģiska parādība, kas nozīmē sava „Es”, pašapziņas zaudēšanu, padarot cilvēku uzņēmīgāku pret grupas normām. Tas notiek grupas situācijās, kas garantē anonimitāti, kad uzmanība nekoncentrējas uz indivīdu. Atrodoties noteiktā grupā, cilvēks it kā pievienojas grupas „Es”. Grupas „Es” nozīmē specifiskas grupas pazīmes. Grupa var būt labvēlīga, agresīva, atvērta, slēgta. Ja grupai ir pozitīvas galvenās iezīmes, tad deindividualizācija tiek uzskatīta par pozitīvu. Ja grupai ir negatīvas galvenās iezīmes, tad deindividualizācija tiek uzskatīta par negatīvu (*Lee, 2007*).

Jo lielāks ir grupas dalībnieku skaits, jo vairāk pazeminās pašapziņa un paaugstinās deindividualizācija. Šajā gadījumā dalībnieki mēdz savu uzvedību attiecināt uz situāciju, nevis uz sevi (*Myers, 2009*).

Konformisms ir personas uzvedības vai uzskatu maiņa, pakļaujoties grupas spiedienam (*Cialdini, Goldstein, 2004*).

Tradicionāli izšķir divus konformisma veidus:

- iekšējo – cilvēks patiesi pieņem grupas viedokli, iekšēji piekrīt tam;
- ārējo – šajā gadījumā grupas viedokļu un nostāju iekšēja pieņemšana nenotiek. Cilvēks ārēji piekrīt grupas viedoklim, bet iekšēji paliek pie saviem uzskatiem (*Martin, Hewstone, 2001*).

Konformisms kā sociāli psiholoģiska parādība rodas no cilvēka dziļas vajadzības piederēt noteiktai grupai (ģimenei, komandai, tautai, valstij). Tas ir ģenētiski noteikts instinkts, kas neļauj cilvēkam justies vientuļam un atsvešinātam.

Galvenie konformisma sociāli psiholoģiskie cēloņi:

- bailes atrasties ārpus noteiktas grupas;
- ticība līdera vai vairākuma kompetencei;

speciālists, turklāt viņam jābūt apveltītam ar godīga un mērķtiecīga cilvēka reputāciju. Jo vairāk organizācija specializējas noteiktā nozarē, jo lielāka kļūst eksperta varas loma visos līmeņos (*Magee, Galinsky, & Gruenfeld, 2007; Vorobjovs, 2002*).

Minētie varas veidi nav pilnīgi neatkarīgi viens no otra. Noteikta persona tos var efektīvi izmantot dažādās kombinācijās.

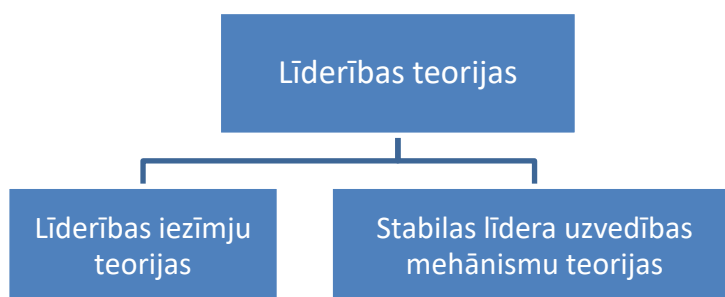
Varas izmantošana grupās vienmēr ir saistīta ar ētikas aspektiem. Ja vara tiek izmantota saskaņā ar grupas iekšējām procedūrām un likumīgā veidā, tā tieši neskar ētikas jautājumus.

Vara jāpielieto saskaņā ar šādiem galvenajiem ētikas principiem:

- atbilstība lietderības kritērijiem. Līdera darbība ietekmē cilvēku apmierinātību gan grupā, gan ārpus tās. Vara jāizmanto tikai tad, kad tā ir lietderīga atsevišķam grupas dalībniekam un visai grupai kopumā;
- cilvēktiesību kritērija ievērošana. Līderim jārespektē personas pamattiesības: apziņas brīvība, pārvietošanās brīvība, vārda brīvība utt.;
- atbilstība vispārējā taisnīguma kritērijiem;
- līderim jāsaprot, uz ko pamatojas viņa vara un ietekme, kā arī tas, kā to īstenot ētikas ietvaros (*Reņģe, 2003*).

Tālāk ir analizētas dažādas līderības koncepcijas pieejas.

Līderība tiek definēta atšķirīgi atkarībā no pētniecības skolas vai psiholoģijas virziena. Visbiežāk līderību traktē kā indivīda ietekmi uz grupas uzvedību, neizmantojot piespiedu metodes (*Davidovitz et al., 2007*).



18. attēls. Līderības teorijas

Pastāv dažādas teorijas, kuru mērķis ir izskaidrot, kāpēc cilvēks spēj kļūt par līderi.

Līderības iezīmju teorijas apgalvo, ka personai jābūt apveltītai ar noteiktām iezīmēm, lai tā varētu kļūt par līderi (*Vorobjovs, 2002*). Tālāk ir doti daži šādu teoriju piemēri.

Efektīvam līderim jābūt apveltītam ar šādām vispārīgajām īpašībām:

- neatlaidīgi centieni vadīt cilvēkus;

- spēja atklāti atzīt, ka viņš nespēj zināt pilnīgi visu;
- nav izteikta tendence slēpt informāciju no padotajiem;
- spēja pārvērst garlaicīgu darbu par radošu;
- pārlicinātība par sevi un savu rīcību;
- spēja novērtēt padoto laiku;
- prasīgums un stingrība;
- spēja iedrošināt un sodīt;
- pieklājība un laipnība;
- humora izjūta;
- spēja runāt un klusēt, kad nepieciešams;
- spēja izrādīt interesi par padotajiem (*Martin-Dale, 2011*).

Līdera speciālās īpašības:

- interese par darbu;
- organizatoriskās zināšanas un prasmes;
- tiekšanās būt par līderi, kas izpaužas jau no mazotnes.

Līdera organizatoriskās prasmes:

- spēja atrast veidu, kā atrisināt problēmu;
- spēja atlasīt noteiktus cilvēkus;
- spēja dot rīkojumus;
- spēja piesaistīt citus gaidāmajam darbam;
- spēja ietekmēt citus (*Martin-Dale, 2011*).

Pēdējās desmitgades laikā ļoti populārs ir personības iezīmju struktūrmodelis, ko sauc par „Līdera personības piecām lielajām dimensijām”:

- 1) ekstraversija (publicitāte, pašapziņa, tendence uz līderību);
- 2) emocionālā stabilitāte (mierīgums, emocionālā līdzsvarotība);
- 3) apzinīgums (centība, neatlaidība, organizētība, atbildība);
- 4) piekrišana (spēja būt kopā ar citiem, vēlme sadarboties, laipnība, sirsnība);
- 5) saprātīgums (bagātīga iztēle, laba izglītība, plašs redzesloks, zinātkāre) (*Rothmann, Coetzer, 2003*).

Stabilas līdera uzvedības mehānismu teoriju skatījumā līderība balstās uz stabilu līdera uzvedību ilgākā laika posmā. Viena no populārākajām šī veida teorijām pamatojas uz to, cik lielā mērā līderis izrāda direktīvu (pavēlošu) vai atbalstošu uzvedību pret padotajiem. Saskaņā ar šo teoriju izdala 3 galvenos līderības stilus.

CILVĒKS JAUNĀKO SOCIĀLI PSIHOLOĢIKO TEORIJU SKATĪJUMĀ

Jaunākās teorijas, kas attīstījās sociālās psiholoģijas ietvaros, koncentrējas galvenokārt uz cilvēka uzvedības traktēšanu sociālā kontekstā. Turklāt vairākas no šīm teorijām izskaidro to, kā cilvēks veido priekšstatus par sevi, citiem cilvēkiem un viņu uzvedību. Tālāk ir sniegts šo teoriju apskats.

Atribūcijas teorija (*F. Haiders*)

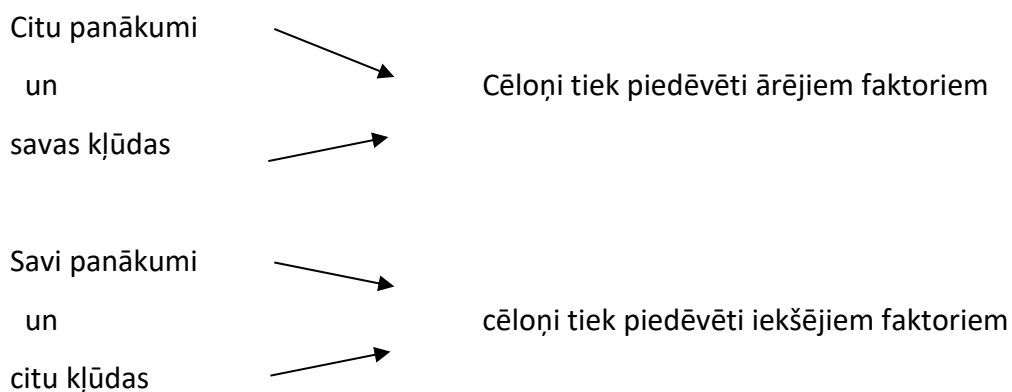
Atribūcijas teorijas pamatlicējs ir vācu zinātnieks F. Haiders. Saskaņā ar zinātnieka uzskatiem atribūcijas procesa būtība izpaužas apstākļī, kā cilvēki izskaidro tās vai citas novērojamās uzvedības cēloņus. F. Haidera uzskatu analīzes rezultātā pētnieks B. Malle uzskata, ka atribūcija ir secinājumu izdarīšana par cilvēka uzvedības cēloņiem un viņa sociālajām attieksmēm. Tā notiek kā ārējo vai iekšējo uzvedības cēloņu piedēvēšana novērojamā cilvēka uzvedībai. Visbiežāk atribūcija notiek, kad novērotājs saskaras ar kaut ko jaunu, negaidītu. Atribūcija palīdz paredzēt un kontrolēt notikumus, nosaka cilvēka jūtas un uzvedību (*Malle, 2011*).

Visas cilvēka uzvedības formas var noteikt ārējie vai iekšējie faktori (skat. 19. attēlu):

- ārējā atribūcija (situatīvā atribūcija) – uzvedības cēloņi tiek izskaidroti ar ārējo faktoru iedarbību. Ārējie faktori ir ārpus personības kontroles. Tas nozīmē, ka nav nekādas izvēles, jo uzvedību ierobežo vai pilnībā nosaka kāda ietekme, kas ir ārpus personas kontroles. Ārējās atribūcijas gadījumā persona, kas uzvedas noteiktā veidā, nejūt atbildību par savu uzvedību;
- iekšējā atribūcija (dispozitīvā atribūcija) – novērojamās uzvedības cēloņi tiek piedēvēti iekšējā (ar personību saistīta) faktora ietekmei. Iekšējie faktori atrodas pašas personas kontrolē, tādēļ cilvēks izjūt atbildību par savu uzvedību (*Moskowitz, 2005*).

Ja novērojamais cilvēks patīk novērotājam, tad lielāka iespējamība, ka tiks piedēvēti iekšējie cēloņi viņa panākumu izskaidrošanā. Savukārt, ja noteiktā situācijā apbalvojums vai sods par uzvedību ir saskaņots ar uzvedību, tad pastāv lielāka iespēja izpausties ārējai atribūcijai (*Male, 2011*).

19. attēlā ilustrēts novērojamā cilvēka uzvedības cēloņu piedēvēšanas mehānisms atribūcijas teorijas traktējumā.



19. attēls. Uzvedības cēloņu piedēvēšanas mehānisms (autora izveidots)

F. Haiders cilvēku dēvē par „naivo psihologu”, kurš ikdienas dzīvē ne vien novēro notiekošo, bet arī mēģina to analizēt, lai izprastu. No šejienes izriet cilvēka tieksme uzzināt notiekošā cēloņus. Tā kā objektīvas informācijas parasti nepietiek, tad „naivais psihologs” sāk izdomāt, kādi varētu būt novērojamās uzvedības cēloņi un piedēvē tos notikušajam.

Atribūcijas teorijas pielietošanas sfēras:

- psiholoģija;
- ētika;
- vadības zinātne (lēmumu pieņemšanas process);
- mārketinga komunikācija;
- reklāma (piemēram, patērētāji var piedēvēt reklāmas apgalvojumus vai nu reklāmdevēju gribai pārdot produktu, vai arī paša produkta īpašībām – tādā gadījumā reklāmdevējus uzskatīs par godīgiem) (Male et al., 2000).

Atribūcijas cēloņu problemātika (B. Vainers)

Amerikāņu zinātnieks B. Vainers pētīja veidus, kā tiek piedēvēti uzvedības cēloņi panākumu un neveiksmju gadījumā. Zinātnieks piedāvāja katru atribūcijas cēloni izskatīt 3 dimensijās:

- iekšējs – ārējs;
- stabils – nestabils;
- kontrolējams – nekontrolējams (Weiner, 1985).

Dažādas šo dimensiju kombinācijas veido 8 iespējamus modeļus (iespējamo uzvedības cēloņu kombinācijas) (Weiner, 1985). Šos modeļus var ilustrēt ar piemēra palīdzību par to, kā skolēns izskaidros savu neveiksmi sliktas atbildes gadījumā:

- iekšējais – stabils – nekontrolējams modelis:
„Man ir zemas spējas šajā priekšmetā”;

- iekšējais – stabilais – kontrolējamais modelis:
„Es esmu slinkojis, tāpēc slikti atbildēju”;
- iekšējais – nestabilais – nekontrolējamais modelis:
„Biju slimis, tāpēc slikti atbildēju stundā”;
- iekšējais – stabilais – kontrolējamais modelis:
„Biju aizrāvis ar filmas skatīšanos”;
- ārējais – stabilais – nekontrolējamais modelis:
„Skolā ir pārāk augstas prasības”;
- ārējais – stabilais – kontrolējamais modelis:
„Slikts skolotājs – slikti mācīja”;
- ārējais – nestabilais – nekontrolējamais modelis:
„Man nepaveicās”;
- ārējais – nestabilais – kontrolējamais modelis:
„Kaimiņš remontēja dzīvokli un man traucēja”.

Tika atklāta stabila saikne starp cēloņa izvēli un cilvēka darbības veiksmīgumu vai neveiksmīgumu. Šo atziņu ilustrē B. Vainera eksperiments. Pētāmajiem aprakstīja hipotētisku cilvēku, kurš bija vai nu veiksmīgs, vai neveiksmīgs kāda uzdevuma veikšanā. Uzdevuma sarežģītību apzīmēja kā ārēju cēloni, bet paša veicēja spējas - kā iekšēju cēloni. Tika noteikts – ja cilvēks tiek uztverts kā veiksmīgs, tad viņa veiksmes tiek piedēvētas iekšējiem cēloņiem, bet neveiksmes - ārējiem cēloņiem. Mazāk veiksmīga cilvēka gadījumā veiksmes tiek piedēvētas ārējiem cēloņiem, bet neveiksmes – iekšējiem cēloņiem (*Weiner, 1986*).

Tieši tāds pats efekts tika atklāts arī attiecībā uz cilvēka statusu. Tika veikts eksperiments, kurā pētāmajiem cilvēkiem bija jāpārlicina cilvēks ar doktora zinātnisko grādu un pirmā kursa students par nepieciešamību nodot asinis, un vēlāk pētāmajiem bija jānovērtē viņu uzvedības cēloņi. Eksperimenta norise un rezultāti ilustrēti 20. attēlā.