

المحاضرة الرابعة

تابع الإدراك

• خصائص الإدراك

- (1) الاختيار: تعني قيام الفرد باختيار مثيرات معينة ذات خصائص يريدها الشخص ويركز عليها ويترك الأخرى.
- (2) الاستقرار: أن يكون لدى الشخص استقراراً للمثير ولا تستطيع تغييره طالما أصبح ثابتاً.
- (3) المرونة: حيث يمكن للفرد تفسير المثيرات التي تلفت انتباذه ويحس بها بطرق مختلفة.
- (4) تكامل الإدراك: يستطيع إعطاء المعنى الذي يصل إليه بغض النظر عن الإدراك الجزء للأشياء.
- (5) إمكانية التحول: يؤدي إلى عدم التشويش على الأشياء المطلوب ادراكتها.
- (6) خاصية الاختلاف في الإدراك: اختلاف إدراك الأشياء بين الأشخاص بعضهم البعض.

• الإدراك الاجتماعي ونظرية العزو

- الإدراك الاجتماعي: هو عملية نقوم من خلالها بدمج وتفسير المعلومات التي تتوافر لدينا عن الآخرين حتى نستطيع التوصل إلى الفهم الدقيق لسلوكياتهم.
- نظرية العزو: يعني التسبب في نظرية تساعدنا في فهم إدراكتنا وتصوراتنا للأشخاص الآخرين وتعرف بأنها إدراك الفرد لأسباب السلوك سواء كان هذا عن طريقه أو عن طريق شيء آخر.
- العزو والحكم على الآخرين: يتطلب عند مراقبتنا ومشاهدتنا لسلوك الآخرين أن نحاول تحديد أسباب هذا السلوك هل هو راجع إلى (أسباب داخلية) منها الشخص نفسه والتي تقع تحت سيطرته أو يرجع هذا السلوك إلى (أسباب خارجية) لا يستطيع الفرد السيطرة عليها.

• عناصر نظرية العزو

- (1) التمييز: إظهار سلوكيات مختلفة في مواقف مختلفة.
- (2) التوافق: بمعنى إجماع الآراء أو توافقه في الاستجابة نحو نفس الموقف بالنسبة للآخرين.
- (3) الإتساق: ثبات الاستجابة وإتساقها مع نفس الموقف بمرور الوقت.

• أسباب عدم الدقة في الإدراك الجماعي

- (1) الأخطاء العزو الأساسية: يميل الفرد إلى التقليل من تأثير الأسباب الخارجية والمبالغة في تقدير تأثير الأسباب الداخلية عند إصدار أحكام حول سلوك الآخرين.
- (2) تحيز لخدمة مصالح ذاتية: يميل الأفراد لتفسير سبب النجاح الخاص بهم إلى العوامل الداخلية ويعصرون أنفسهم على أنهم سبب رئيسي للوصول إلى ما حققوه.
- (3) الإدراك الانتقائي: وضع تفسيرات انتقائية اختيارية عند الحكم على الآخرين وغالباً يستخدم هؤلاء الناس خبراتهم.
- (4) تأثير الهالة: يتم رسم انطباعات إيجابية بشكل عام عن الفرد على أساس صفة واحدة فقط يتميز بها فيتم الحكم عليه طبقاً لذلك والعكس صحيح.

5) تأثير التباين: تتأثر خصائص الشخص ويتم تقييمها طبقاً لمقارنته مع الآخرين.

• مجالات تطبيق الإدراك في التنظيم

- **مقابلات التوظيف:** يحاول كل فرد يؤدي هذه المقابلات أن يترك انطباعاً جيداً أمام القائمين بال مقابلة عن طريق المظهر الحسن والمهارة الخاصة بالحديث حتى يتترك انطباعاً جيداً من الوهلة الأولى أمام اللجنة المقابلة.
- **تقييم الأداء:** يمكن قياس مستوى أداء العاملين داخل المنظمات وتقييم الأداء مرتبطة بالأجور والتدريب والمكافآت والترقى وغيرها.
- **توقعات الأداء:** يتم تقدير الأداء الذي يمكن الوصول إليه مستقبلاً حتى تتحقق الأهداف التي ترى فيها المنظمات.

الافراد وتجنب التعميم على إدارة المنظمات الاهتمام بالادراك لكي تقوم بإصدار احكام صحيحة علي ان الادراك ايضا له اثر كبير في عملية الذي لا يراعي الاختلافات بين الناس وبعضهم البعض ولا ننسى القيادة الادارية

• سؤال المحاضرة

- 1) اذكر أسباب عدم الدقة في الإدراك الاجتماعي؟
- 2) ما هي خصائص الإدراك؟

▽ لينك بوت قناة هادف

https://t.me/Hadef_bot