M.A I Sem's Karnal
14/02/20

मानसिक अयोग्यता, काम में अरूचि आदि हो सकते हैं। तथा बाह्य कारकों (external factors) में उसके बॉस (Boss) का सख्त मनोवृत्ति (rough attitude), कार्य का दुर्लभ स्वरूप, काम के वातावरण (environment) का असंतोषजनक होना आदि हो सकते हैं।

जब प्रत्यक्षणकर्ता (perceiver) लक्षित व्यक्ति (target person) के व्यवहारों के कारण के बारे में यह निश्चित होकर तय कर लेता है कि कारण आंतरिक (internal) हैं या बाह्य (external), तो इससे भविष्य के व्यवहारों के बारे में पूर्वानुमान (Prediction) करने में सहूलियत होती है। जैसे, यदि विलंबन का कारण व्यक्ति की बुरी आदतों को समझा गया तो प्रत्यक्षणकर्ता भविष्य में भी उस कर्मचारी से वैसी ही व्यवहार की आशा करेगा। यदि इसका कारण बॉस की सख्त मनोवृत्ति (rough attitude) हुआ तो प्रत्यक्षणकर्ता (perceiver) यह समझेगा कि अन्य कर्मचारी भी जल्दी ही विलम्बित किये जा सकते हैं। इस तरह से प्रत्यक्षणकर्ता द्वारा किये जाने वाले गुणारोपण दूसरे व्यक्तियों एवं उनके व्यवहारों को समझने में काफी मदद करते हैं। और साथ-ही-साथ एक विशेष धारणा या विश्वास उत्पन्न करने में भी सहायक होते हैं।