



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

کدامیک بهتر است؟ تفحص عمیق تر یا گردآوری مطالب بیشتر درباره اندازه گیری

تلویحی در مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی؟

چکیده

محققان سازمانی می توانند در اندیشه، نگرشها و خودمفهومی افراد بیشتر تفحص کنند تا درک کنند که چگونه روندهای خودکار از جمله تست رابطه تلویحی (IAT)، آماده سازی معنایی، روش نسبت یا اسناد نادرست عاطفه (AMP)، تکالیف تکمیل کلمه (WCT)، در میان سایر روشها شایسته توجه بیشتری به شکل راههای جایگزین یا مکمل هایی برای اندازه گیری های خودگزارشی متغیرهای مهم در سازمانها می باشند (برای مثال رضایت شغلی، اندازه گیری شخصیت و صفت، نگرشهای تنوع). در این مقاله، ما ابتدا یک مبادی اولیه درباره شناخت اجتماعی تلویحی و رابطه اش با روندهای شناختی خودکار و کنترل شده، با بحث روی انواع اصلی سنجشهای تلویحی، چگونگی عملکرد احتمالی اینها، انتقادات از این رهیافت، و اینکه چگونه این سازه های تلویحی می تواند به رفتار در سازمانها منجر شود، ارائه می دهیم. دوم اینکه درباره مدلهای روندهای خودکار بحث می کنیم و به بررسی روایی آنها می پردازیم و اینکه چگونه اینها می تواند رفتار را پیشگویی کند. سوم اینکه، ما در انتخاب، ساخت و بهبود سنجشهای تلویحی هنگام استفاده در تحقیقات سازمانی توصیه هایی می نماییم تا عملکرد منابع انسانی و سازمانی تقویت گردد.

کلیدواژه ها: اندازه گیری تلویحی، پروسه خودکار و کنترل شده در سازمانها، نگرشها، کلیشه ها و تعصبات در

سازمانها

1-مقدمه

چون سازمانها سیستم های اجتماعی می باشند، روندها در تفکر، ادراک سایرین و درک رفتارها در درک روندهای سازمانی و اثربخشی مهم می باشند. بسیاری افراد راحت می باشند که اندیشه های آگاهانه، دانش اخباری، و نیت اختیاری روندهای تصمیم گیری و رفتار اجتماعی شان را هدایت کند. ولی پیشرفت ها در سنجش تلویحی نشان می دهد که روندهای اندیشه می تواند نسبت به آنی که فرد می تواند مفروض دارد،

قابلیت دسترسی کمتری داشته باشد و می تواند به طور خودکار عمل کند. فضا بین بازتاب آگهانه و سنجش صحیح محققان را انگیزه داده تا سنجشهایی از این روندهای خودکار برای تفحص عمیق تر اندیشه ها، اهداف و خوددانشی تدوین کنند. اما با این پیشرفتهای، این سوال باقی است که چگونه ما بر سازمانها اثر می گذاریم و آنها را بهبود می دهیم حین اینکه درباره سنجش این روندهای خودکاری که بر شناخت، نگرشها، و رفتارها حاکمند، تفحص عمیق تر می کنیم؟ یا آیا این خط تحقیقاتی صرفا دانش بیشتر ما را از سوگیری ها، محدودیتها و انتقادات جلوگیری کننده ما از بهبود بیشتر رفتار سازمانی و اثربخشی آن گردآوری می کند؟

اندازه گیری تلویحی دربرگیرنده هم فرصتها و هم چالشها برای محققان سازمانی است. از لحاظ فرصتها، تفحص عمیقتر با استفاده از سنجشهای تلویحی مانند تست رابطه تلویحی، تکالیف آماده سازی نحوی (SP)، روش نسبت یا اسناد اشتباه عاطفی (AMP)، روش اثرات حرف اول اسم (NLE)، و تکالیف تکمیل کلمه (WCT) در میان سایر روشها می تواند رهیافتهای مکمل برای ارزیابی اندیشه ها و احساسات در زمانی باشد که مطلوبیت اجتماعی، فقدان دستیابی درون نگری، و تقلب می تواند عقاید ابراز شده یا بیان شده را منحرف سازد. استفاده از این سنجشها راهی جایگزین را برای درک و بهبود سازمانها ارائه می دهد چون ما اکنون می توانیم نگرشها، کلیشه سازی ها و تعصبات یک فرد را از دو دیدگاه یکی اشکار و دیگری تلویحی اندازه گیری کنیم و اینها را به طور جداگانه مشترکا و تجمعی به یکدیگر و پدیده های سازمانی برای تقویت تئوری و بهبود سازمانها مرتبط سازیم.

از لحاظ چالشها، ورود روزمره سنجشهای تلویحی در تحقیقات بدون انتقادگرایی، مناظره و احتیاط نبوده است. بسیاری از این بحثها (برای مثال استفاده از معیارهای دنیای واقعی) راجع به اندازه گیری تلویحی اغلب نیز برای استفاده از اشکال اشکار یا سنتی اندازه گیری بکار بسته شده است. باز اینها مناظره قابل ملاحظه ای راجع به معنی و فایده سنجشهای روندهای شناختی خودکار و حدی باقی می ماند که تا آن حد اطلاعات متفاوتی را درباره اندیشه ها و حالات درونی فراهم می سازند که حقیقتا مرتبط به رفتارهای مهم قابل اندازه گیری در سازمانها یا جامعه در کل را فراهم می سازند. به جای گردآوری احتیاطها و هشدارهای بیشتر درباره استفاده از این سنجشها در سازمانها، ما به این مسائل به شکل چالشها و به شکل فرصتهایی برای تحقیقات آتی جهت

ارزیابی کامل درباره کارایی چنین سنجشهایی جهت یاری ما در بهبود مکانهای کاری و سازمانها نگاهی می اندازیم.

هدف این مقاله بررسی دیدگاه شناختی اجتماعی روی سنجش روندهای شناختی خودکار می باشد و اینکه چگونه این ها به نتایج سازمانی ربط دارد. ما به بررسی سوگیری تئوریکی و شواهد روایی برای این سنجشها می پردازیم و چندین راهکار تحقیقاتی را برای آن دسته که علاقمند به استفاده، و انتقاد و بهبود اندازه گیری های تلویحی در تحقیقات سازمانی می باشند، پیشنهاد می دهیم. ما درباره بسیاری از روندهای قضاوتی در سازمانها بحث می داریم و اینکه چگونه اینها می تواند با شناخت تلویحی کارساز گردد حین اینکه ما یک دیدگاه عمیقتر روند مدارت و انتقادی تر را از شناخت تلویحی در سازمانها اتخاذ می کنیم. بالاخره اینکه به اختصار توصیه عملی برای محققان سازمانی علاقمند به بررسی اندازه گیری تلویحی و روندهای خودکار هم برای درک و هم برای بهبود رفتار سازمانی ارائه می دهیم.

2- مورد برای اندازه گیری تلویحی

شناخت اجتماعی تلویحی اشاره به اندیشه های مبتنی بر روابط تلویحی دارد که فاقد آگاهی درون نگرانه است، بر تفکر و رفتار کنونی ما اثر دارد، و ناشی از تجربیات قبلی ما می باشد. محققان اغلب از اصطلاحات مختلفی برای شرح شناخت اجتماعی تلویحی مانند اندیشه ای که غیرمستقیم، ناآگاهانه، ناخودآگاه، خودکار یا ناآگاهانه می باشد، استفاده می کنند. برای اهداف این مرور، ما از اصطلاح سنجش تلویحی برای اشاره به اندازه گیری یک روند شناختی خودکار استفاده می کنیم که یکی است که معمولاً به شکل ناآگاهانه، غیرقابل کنترل، ناخودآگاه، و کارآمد تعریف شده است. غیرارادی بودن در شناخت با شناخت کنترل شده در تقابل است و مشخصه آن اندیشناکی، آگاهی، اختیاری بودن، منطقی بودن و برنامه ریزی شده بودن است. سنجشها یا ارزیابی های آشکار می تواند شامل بسیاری پرسشنامه ها، مصاحبه ها، تحقیقات پیمایشی، تست های استانداردسازی شده، یا شمارش و اندازه گیری های فیزیکی، باشد در صورتیکه اندازه گیری های تلویحی شناختهای خودکار شامل تکالیف جفت سازی تاخیر، تکالیف آماده سازی زیرآستانه ای، و تکالیف تکمیل کلمه می باشد. همانند سایر مسائل اندازه گیری، ما قصد نداریم که یک سنجش را با سازه ای که قرار است نمایش داده شود تلفیق کنیم.

همانگونه که نتایج یک تست IQ با هوش فرد همانند نیست، هر گونه سنجش تلویحی صرفاً طریقه ای از ارزیابی یک روند تلویحی است.

هرچند بیش از بیست نوع عملیات اندازه گیری تلویحی مخصوص در تحقیقات شناختی اجتماعی بکار رفته است، دو طبقه از سنجشهای تاخیرات بر اندازه گیری نگرشهای تلویحی، کلیشه ها، و خودمفهومی ها غلبه دارد: (1) تکالیف ملهم از تست ارتباط تلویحی (برای مثال IAT، IAT تک طبقه ای، تکلیف برو-نه-برو) و (2) تکالیف ملهم از آماده سازی (برای مثال عملیات نسبت یا اسناد اشتباه عاطفی، آماده سازی عاطفی). هر دو نوع این تکالیف متکی به یک پارادایم تداخل Stroop مانند می باشند (یعنی طبقه بندی یک محرک روی ابعاد مجزا برای سنجش ارتباطات میان مفاهیم مرتبط و نامرتبط). هر دوی این ها نیز متکی به محرکهای کامپیوتری و ثبت روندهای واکنشی است. نیز سنجشهای کاغذ و قلمی از ارتباطات تلویحی وجود دارد که می تواند برای محققان مفید باشد از جمله تکالیف تکمیل کلمه، و نظایر آنها. اینها را می توان بدون یک صفحه مشترک تکنولوژیکی بکار برد شاید با راحت سازی کاربرد آنها دربرخی کاربردها و شرایط سازمانی که در آن تکنولوژی نه قابل اتکا و نه قابل دسترسی است.

2-1 تست رابطه تلویحی

در تکالیف ملهم از IAT، شرکت کنندگان به تکمیل چند تکالیف طبقه بندی تسریع شده روی یک کامپیوتر پرداخته و مقایساتی بین تکالیف طبقه بندی همساز و ناهمساز صورت گرفته است. برای مثال در یک تکالیف نگرشی نژاد تلویحی برای اندازه گیری استقامت رابطه میان سفید و دلپذیر (و سیاه و نادلپذیر)، شرکت کنندگان چهره های سفید، چهره های سیاه، کلمات دلپذیر (برای مثال الماس) و کلمات نادلپذیر (برای مثال پلیدی) را با استفاده از صرفاً دو کلید پاسخ روی یک صفحه کلید کامپیوتری طبقه بندی کردند (معمولاً کلیدهای E و I چون آنها در سمت راست و چپ صفحه کلید می باشند). با اینحساب پاسخ درست سمت راست (I) نمایانگر یک چهره سفید یا یک کلمه دلپذیر و یک پاسخ صحیح دست چپ (E) نمایانگر یک چهره سیاه یا یک کلمه نادلپذیر می باشد. نگرش تلویحی با نژادی اندازه گیری می شود که در آن شرکت کنندگان می توانند کلمات و تصاویر را مرتب سازی کنند زمانی که سفید و دلپذیر یک کلید پاسخ را در مقایسه با هنگامی که سیاه و دلپذیر یک کلید پاسخ را شریکند. استقامت ارتباط تلویحی معمولاً به شکل یک تفاوت در تاخیرات متوسط می باشد هنگامی که

سفید و دلپذیر جفت می شوند در مقابل زمانی که سیاه و دلپذیر با هم روی همان کلید پاسخ جفت می شوند. سایر انواع IAT شامل 1) تکلیف رابطه برو-نه-برو یا GNAT می باشد که یک یا دو طبقه را می تواند استفاده کند 2) یک طبقه منفرد IAT یا SC-IAT یا IAT هدف منفرد یا ST-IAT. و 3) IAT با مداد و کاغذ. IAT های آزمایشی ارزیابی کننده انواع نگرشها و کلیشه های متداول را می توان در سایت <https://implicit.harvard.edu/implicit> یافت.

IAT در کاربرد خود قابل انعطاف است و می تواند برای ارزیابی انواع نگرشها و عقاید بکار ورد که یک ملاحظه مهم برای محققان سازمانی است که نگران طیف وسیعی از مسائل می باشند. برای مثال IATها می توانند یک نگرش تلویحی را (رابطه سفید-دلپذیر/رابطه سیاه-نادلپذیر) درباره یک گروه اندازه گیری کنند. و درحالیکه چنین نگرشهایی می تواند در برخی کاربردها در یک سازمان مهم باشد، IAT می تواند سازگار شود تا سایر نگرشهایی را ارزیابی کند که در سازمانهایی مهم می باشند که می تواند نمایانگر رضایت تلویحی یا ترجیح با یک شی مانند کار، همکاران، ناظران یا خود سازمان باشد. برای مثال سنجشی از رضایت کار تلویحی می تواند با ارزیابی تاخیرات جفت کننده کلمات مرتبط با کار (برای مثال عنوان شغلی، وظایف و فعالیت‌های اصلی که روی شغل انجام می شود) و کلمات دلپذیر (برای مثال درخشش خورشید) در مقایسه با کلماتی که با کار شما مرتبط نیستند (برای مثال سایر عناوین شغلی و وظایفی که بخشی از شغل شما نیستند) و کلمات نادلپذیر (برای مثال پلیدی، بوی گند)، تدوین گردد. باز حتی خودمفهومی تلویحی که معمولا متمرکز بر خودپنداری صفت شخصیت می باشد می تواند مشابهها برای ارزیابی برای ارزیابی گستره ای سازگاری یابد که تا آن حد یک فرد احساس می کند که با یک شغل، حرفه، یا سازمان شناسایی می شود. در اینجا کلمات کار (برای مثال عنوان شغلی، نام سازمان، عناوین حرفه ای و غیره) می تواند با کلمات خود از جمله نام یک فرد و ضمائر بکار رفته برای شناسایی خود (برای مثال من، مرا، مال من، برای من، و غیره) جفت گردد، و تاخیرات می تواند مقایسه گردد تا حدی که یک فرد تلویحا خودش را با یک سازمان همتراز می کند یا با یک سازمان شناسایی می شود، ارزیابی کند.

بسیاری انواع نگرشها، کلیشه ها، و تعصبات مهم برای محققان منابع انسانی و سازمانی می تواند به سهولت با استفاده از سنجشهای تلویحی ارزیابی گردد. برای مثال چندین سنجش های نگرش نژاد تلویحی و تعصب به نتایج در کارهای استخدام مرتبط شده است. در فرانس (2009) Derous et al درجه بندی های قابلیت

تناسب شغلی تحت تاثیر سوگیری های ضدعربی تلویحی بوده است. جالب اینکه همان رابطه با استفاده از سنجش اشکار تعصب یافت نشده است. مشابها، نتایج حاصل از رفرانس Yogeewaran & Dasgupta(2010) حاکی از آن بوده است که افرادی که یک رابطه تلویحی امریکا و سفید را حفظ کرده اند تمایل به ارزیابی بیوگرافی کاری شبیه سازی شده نامزدان شغل آسیایی به طور منفی تری نسبت به سفیدپوستان برای یک موقعیت تحلیلگر امنیت فرضیه ای در اداره امنیت ملی داشته اند. با دوری از کارهای استخدام و انتخاب، نگرشهای جنسیت و نژادی تلویحی و روابط اینها با رضایت مشتری توسط Hekman و همکارانش در 2010 مورد تحقیق قرار گرفت. در این مقاله، Hekman و همکارانش در 2010 دریافتند که آن دسته نگرشهای نژادی و جنسیتی تلویحی منفی زنان و مردان غیرسفیدپوست را به طور معنی داری به طور منفی تری در نمرات رضایت مشتری نسبت به مردان سفیدپوست ارزیابی کرده است. باز، نگرشهای تلویحی درباره جمعیت های مشتریان مورد خدمات واقع شده ارزیابی شده است و بعد به رضایت و نیت مقدار فروش مرتبط شده است. به طور ویژه، Von Hippel و همکارانش در 2008 در یک نمونه پرستاران دریافتند که تعصبات منفی درباره مصرف کنندگان داروی IV رابطه میان استرس و نیت به ترک مواد را فراتر از سنجشهای اشکار رضایت و تعصب میانجی گری می کند. بالاخره اینکه، جنبه های رضایت کاری (برای مثال رضایت همکار و رضایت ناظر) و رابطه آنها با عملکرد و رفتار شهروندی نیز با استفاده از چارچوب تلویحی مورد تحقیق قرار گرفت. Leavitt و همکارانش در 2011 نشان دادند که ترکیب نگرشهای کاری تلویحی و اشکار به بهترین نحوی عملکرد و رفتار شهروندی را نسبت به سنجشهای تلویحی و اشکار هر یک به تنهایی پیشگویی کرده است. در کل، روشن است که محققان از انواع سنجشهای تلویحی برای تحقیق روی ارایه وسیعی از پدیده های مورد علاقه محققان سازمانی و منابع انسانی استفاده می کنند.

ولی IAT خیلی زیاد به عنوان سنجشی از ترجیحات تلویحی مانند سوگیری تلویحی و کلیشه های تلویحی، بکار رفته است یعنی موضوعاتی که ممکن است نیز از نگرانی وسیعی برای محققان و رهبران سازمانی برخوردار باشد. در یک بررسی روی 2/5 میلیون کارهای IAT ، Nosek و همکارانش در 2007 و Nosek و Smyth و همکارانش در 2007 سوگیری وسیع تلویحی را نشان دادند. برای مثال ایشان نشان می دهند که 68 درصد کل افراد یک سوگیری تلویحی را به نفع سفیدپوستان بر امریکاییان افریقایی تبار، ترجیح تلویحی برای جوانان

(80 درصد) روی سن، سوگیری تلویحی ضداسلامی (50 درصد) در مقایسه با چندین گروه دیگر و یک سوگیری تلویحی علیه معلولین (76 درصد) نشان دادند. Nosek و Greenwald و همکاران در 2007 و Nosek و Smyth و همکاران در 2007 نیز کلیشه های جنسی گسترده ای را در مرتبط سازی زنان با خانواده و هنرها، و مردان با حرفه ها در علوم و ریاضی (76 درصد) نشان دادند. درنظرگیری اینکه کلیه این سوگیری ها می تواند به طریقی به قوانین ضدتبعیضی در امریکا مرتبط باشد، متخصصان منابع انسانی باید درباره این امر نگران باشند که در کجا این کلیشه سازی های تلویحی می تواند بر قضاوت یا رفتار در سازمانها که احتمالاً تحریک کننده دادخواهی است اثر داشته باشد.

IAT به شکل سنجش با قابلیت تقلب کمتر نسبت به سنجشها نگرشی و خودمفهومی معمول ستوده شده است. که یک ملاحظه مهم برای محققان در سازمانها راجع به جمع اوری اطلاعات صحیح درباره موضوعات حساس احتمالی مانند نگرشها و کلیشه سازی هاست. باز، تحقیقات حاکی از آنست که شرکت کنندگان به ندرت یک راهکار تقلب امیز را درباره خودشان کشف می کنند و حتی زمانی که شرکت کنندگان سعی در تقلب پاسخ روی IAT دارند آن تقلب می تواند شناسایی و تصحیح گردد. برای مثال Cvencek و همکارانش نشان داده اند که افراد مورد مطالعه می توانند پاسخ ها را به یک کار شناسایی جنسیت (من + زن) با انجام یک پاسخ کندتر به یک جفت سازی بلوک قابل سازگاری (برای زنان: من+زن) تقلب کنند. Cvencek و همکارانش قادر به شناسایی این کندسازی با مقایسه افراد مورد مطالعه متقلب و غیرمتقلب و بعد تصحیح اماری این کندسازی با حذف متغیرپذیری از سنجش تلویحی می باشند. وانگهی، این تقلب می تواند نیز شناسایی شود و بعد بدون استفاده از دستورالعمل تقلب خاص تصحیح گردد و می تواند بین افرادی شناسایی شود که بیش و کم انگیزه برای ارائه یک پاسخ تقلب امیز دارند (برای مثال متجاوزان جنسی مجرم در مقابل غیرمتجاوزان).

2-2 کارهای ملهم آماده سازی

بسیاری از تکنیک های آماده سازی در اندازه گیری تلویحی مانند آماده سازی ترتیبی و آماده سازی نحوی از لحاظ ظاهری به نظر شبیه به تکالیف تصمیم گیری واژگانی یا LDT می آید. در تکلیف آماده سازی ترتیبی به شرکت کنندگان یک آماده سازی زیراستانه ای (برای مثال کلمه سیاه به طور زیراستانه ای روی یک صفحه کامپیوتر میدرخشد) که فوراً با یک کلمه هدف طبقه بندی شده (برای مثال ورزشکار) دنبال می شود، ارائه می

گردد. به شرکت کنندگان تعلیم داده می شود که هدف را به شکل یک کلمه یا غیرکلمه همانگونه که در LDT است، طبقه بندی کنند. سایر انواع به شرکت کنندگان می گویند که کلمات را به شکل دلپذیر یا نادلپذیر طبقه بندی کنند. یک سنجش استقامت رابطه را می توان برای نگرشهای تلویحی (برای مثال سیاه به دلپذیر) و کلیشه سازی های تلویحی (برای مثال سیاه به ورزشکار) ارزیابی کرد. برای مثال [Wittenbrink et al. \(1997\)](#) نشان دادند که آماده سازی های سیاه (برای مثال کلمه سیاه) تسهیل کننده شناسایی کلمات کلیشه ای-همساز (یعنی ورزشکار، تهاجمی، ضعیف) بیش از آماده سازی های سفید می باشد.

خود نگرش (به عنوان مثال، عزت، هویت خود) نیز می تواند در این راه اندازه گیری می شود. به عنوان مثال، Spalding و هاردین (1999) آستانه افراد با خود کلمات (به عنوان مثال، من، خودم) و سپس آنها را برای پاسخ به کلمات در ابتدا (به عنوان مثال، افتخار، خوب، شرمنده، بد) به عنوان مثبت یا منفی تعلیم دادند. خودپنداری تلویحی مرتبط به خودپنداری صریح (همانگونه که [Greenwald و Farnham 2000](#) نشان داده اند) مربوط نیست، اما هر نوع از اعتماد به نفس پیش بینی رفتارهای متفاوت است. کم تلویحی اعتماد به نفس پیش بینی اضطراب غیر شفاهی در یک وضعیت مصاحبه و صریح اعتماد به نفس رفتار پیش بینی خود ناتوان. حس فرد را از اعتماد به نفس است که اغلب تصور می شود مربوط به قابلیت رهبری و همچنین توانایی یادگیری و تغییر در پاسخ به تغییر سازمانی و بازسازی است.

در یک نوع آماده سازی معنایی، روش اسناد اشتباه عاطفی (AMP) روش دیگری برای اندازه گیری نگرش تلویحی است. در این روش یک شی انتظار می رود به بیرون کشیدن یک پاسخ عاطفی (به عنوان مثال، الکل، سیگار) آستانه قبل از یک محرک انتزاعی تازه (به عنوان مثال، شخصیت چینی) ارائه شده است. وظیفه این موضوع این است که ارزیابی اینکه محرک رمان یا یک معنی مثبت یا منفی است صورت گیرد. در نتیجه، افراد پروژه ارزیابی از جسم پنهان بر روی محرک های تازه صورت می دهند. نگرش تلویحی است و سپس توسط تفاوت بین ارزیابی یک محرک هدف و ارزیابی یک محرک خنثی اندازه گیری شد. به عنوان مثال، پین و همکاران (2005) نشان داد که مردم با نگرش محافظه کار به احتمال زیاد به نرخ محرک تازه به عنوان لذت بخش هنگامی که محرک تازه یک محرک جورج بوش (به جای یک محرک جان کری) پیش آماده سازی شدند.

3-2 سنجشهای تلویحی با کاغذ و مداد

کامپیوتر ضروری برای اندازه گیری تلویحی نیست، بنابراین اقدامات بدها می توان توسعه یافته و ارزیابی روندها و نگرش گروه بدون تکنولوژی و برنامه ریزی بسیار استفاده می شود. برای مثال، در کلمه پارادایم کار تکمیل، شرکت کنندگان کلمه ساقه (به عنوان مثال، کلمات با حروف گم شده) به عنوان یک اندازه گیری غیر مستقیم افکار و احساسات. به عنوان مثال، در یک آزمایش بررسی فعال سازی و استفاده از کلیشه ها، گیلبرت و Hixon (1991) برای برنج در پاسخ به یک دستیار تحقیق آسیایی به عنوان مثال، (_ _ RI استفاده وظایف اتمام کلمه برای دیدن اگر کلیشه فعال شده است. این نوع از اقدامات انعطاف پذیر برای اندازه گیری تلویحی خود نگرش و همچنین می باشد. تلویحی اعتماد به نفس شده است با ارزیابی درجه ای که مردم ترجیح می دهند حروف اول نام خود را در (همچنین به عنوان اثر نام نامه شناخته می شود) اندازه گیری شد. نام نامه اثر پیش بینی انتخاب نام تجاری با مردم ترجیح می دهند مارک که با حرف اول نام خود را شروع می شود. جای تعجب بیشتر، مردم به احتمال زیاد برای شرکت هایی که حرف اول با خود به اشتراک بگذارید و به احتمال زیاد برای رفتن به حرفه که شبیه نام خود کار (فیل عکاس، دنیس دندانپزشک). ممکن است که بین یک کارمند تلویحی خودپنداره و محل کار فرد یا ممکن است تعهد به سازمان افزایش و یا شاید در یک سازمان تسهیل درک دیگری از تناسب کارگر منطبق است.

کاغذ و مداد IAT می توانید رابطه های تلویحی در راه شبیه به نسخه کامپیوتری به جای زمان بندی پاسخ به هر محرک اندازه گیری، شرکت کنندگان در محدودیت زمانی به دسته بندی موارد ارائه شده در وسط یک صفحه داده می شود. همانطور که در IAT، اقلام بین هدف و مفهوم متفاوت (به عنوان مثال، تصویر، کلمه دلپذیر، کلمه ناخوشایند، صورت سفید، سیاه و سفید چهره، کلمه ناخوشایند). (شرکت کنندگان علامت در سمت چپ و یا راست صفحه نشان می دهد پاسخ دست چپ یا راست. شرکت کنندگان مرتب سازی بر اساس موارد زیر محدودیت زمانی (به عنوان مثال، 20 ثانیه) در چندین بلوک دسته بندی مختلف (به عنوان زمانی که سفید و سهم دلپذیر پاسخ طرفه سمت راست در مقایسه با زمانی که سیاه و دلپذیر پاسخ) و تعداد موارد درست در زمان اجازه به اتمام است به عنوان استفاده می شود پاسخ. همانطور که در IAT کامپیوتری، اندازه گیری از ارتباط تلویحی به عنوان تفاوت بین بلوک از وظایف مرتب سازی محاسبه می شود Lemm، و همکاران (2008). نشان می دهد که مقاله IAT نسبت به IAT کامپیوتری در اندازه اثر و آزمون و بازآزمون بود. کاغذ و مداد آزمون نوع در

واقع ممکن است آسان تر است در برخی توجه به اداره برای ارزیابی نگرش تنوع مختلف در سازمان ها و یا رابطه مورد محصولات و خدمات جدید در توسعه توسط سازمان است.

به تازگی، کاغذ و مداد اقدامات برای ارزیابی تلویحی مفهوم خود و ارتباط آن با رفتارهای محل کار استفاده شده است. به عنوان مثال جانسون و (Saboe 2011) افراد قطعات کلمه به یکی از دو نماینده مستقل و یا وابسته به یکدیگر گرایش (UNIQUE = __ __ UNI) مستقل، (UNITED = به هم وابسته) بود. این افراد با یک تلویحی مفهوم خود مستقل تر بیشتر احتمال دارد به رفتارهای کار ثمر بود. تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که به طور تلویحی مفهوم خود پیش بینی برتر از معیارهای سرپرست امتیاز از قبیل عملکرد وظیفه، شهروندی، و رفتار خرابکارانه بود. ممکن است که به طور تلویحی مفهوم خود به نظر می رسد یکی از تعیین کننده رفتار است که صریح و روشن خود پنداره می کند اندازه گیری نیست. با این حال، در یک سطح عمومی، آن مهم است که درک بنیان های نظری اندازه گیری تلویحی برای توسعه فرضیه قابل اجرا در مورد ارتباط شناخت رفتار تلویحی است.

3 چگونگی شناخت خودکار و کنترل شده می تواند در رفتار نقش داشته باشد.

تعدادی از مدل های از جنبه شناخت جداگانه ای از روندهای شناختی و مسیرهای دیگری که توسط آن شناخت تلویحی ممکن است رفتار تاثیر در برخواهد داشت. در این میان هستند (1: مدل های روند دوگانه که افتراق روندهای اتوماتیک و کنترل، (2: مدل های شناخت رابطه‌ی که بحث در مورد سیستم های حافظه مختلف و تاثیر بالقوه خود را در رفتار و (3: انگیزه و فرصت به عنوان عوامل (MODE) مدل که نشان می دهد تعدیل متغیرهای متا شناختی که جنبه شناخت پیوند به رفتار مرتبط است.

3-1 روند دوتایی

از منظر روند دوگانه، دو حالت تفکر شناخت، رفتار و احساسات را تحت تاثیر قرار داده است. یک روند شناختی حالت مستقیم، مشورتی، کنترل، و آگاه از تفکر است، و دوم حالت اتوماتیک تفکر بر اساس رابطه است. تمایز در شناخت تلویحی بین کنترل و روندهای اتوماتیک با اندازه گیری تراز نزدیک که در آن روش های اندازه گیری سنتی (به عنوان مثال، پرسشنامه، مصاحبه) ممکن است به عنوان ضربه زدن صریح تر، قضاوت پردازش و پاسخ و روش تلویحی بحث شده در بالا شیر خودکار، روندهای ناخودآگاه مشخص می شود. اگر چه این دو روند شناختی به طور همزمان اجرا شوند، آنها عمل متفاوت و ممکن است منجر به رفتار مختلف می دهد.

کارهای اولیه ارتباط شناخت روند دوگانه به رفتار در زمان شکل قوی از این ادعا روند دوگانه که در آن اقدامات تلویحی باعث می شود و باید به رفتارهای خودکار (به عنوان مثال، کسانی که زیر آگاهی) مربوط، و اقدامات صریح و روشن به افزایش داد و باید به مشورتی تر مربوط رفتار مانند قضاوت نیاز به بازتاب .به عنوان مثال، مک کانل و (2001) Leibold نشان داد که تعصب خودکار آفریقایی-آمریکایی (ارزیابی با استفاده از یک تلویحی وظیفه شناخت مبتنی بر زمان تاخیر) مربوط به ناراحتی غیر شفاهی سفید پوستان "بوده است (به عنوان مثال، نشن رفتاری) از تعامل با کنفدراسیون سیاه در مقایسه با کنفدراسیون سفید .علاوه بر این، Dovidio, Kawakami و (2002) Gaertner نشان داد که اندازه گیری آماده سازی از تعصب تلویحی پیش بینی دوستی غیر شفاهی، و اندازه گیری خود گزارش از تعصب ضد سیاه مربوط به قضاوت گناه متهمان آمریکایی شد . این پژوهش چهارم به عنوان شواهدی وجود دارد که نگرش تلویحی و صریح بخشی از همان کلی، نگرش گاهی اوقات دوسوگرا قرار گرفت، اما این روندهای مختلف را افزایش انواع مختلف رفتار .با توجه به شکل قوی از روند دوگانه رویکرد جزء تلویحی نگرش است احتمال بیشتری نسبت به جزء صریح و روشن از نگرش ابراز میشود که ظرفیت شناختی کم است .در زمینه سازمانی، بسیاری از موارد وجود دارد ممکن است برای تقویت بیان یک نگرش خودکار بیش از یک صریح و روشن به عنوان زمانی که مردم با عجله و یا تحت استرس و خود را بیش از حد آموخته، عادات احتمالا مغرضانه، پیروز شویم.

ایده های روند دوگانه ارتباط اقدامات تلویحی و صریح به نتایج سوالات نظری و عملی جالب برای سازمان محسوب می شود .اگر یک مدیر، به عنوان مثال، برای پر کردن یک موقعیت در یک سازمان، تعدادی از تصمیم گیری ها و فعالیت های شناختی در تعیین مشخصات شغل، ارزیابی استخر استعداد های موجود، بررسی رزومه، مصاحبه نامزدها، و قضاوت نهایی به ارائه درگیر موقعیت برای متقاضی .در طول این روند، شناخت تلویحی و صریح در پشت سر هم عامل و ممکن است جنبه های مختلف روند قضاوت را تحت تاثیر قرار .تصمیم گیری در مورد آنچه به دنبال در یک رزومه کاری ممکن است یک روند شناختی عمدی با تمرکز بر شایستگی ها و سطوح تجربه .، در مقابل، به دنبال بیش از رزومه و ارزیابی نامزدها ممکن است توسط سایر اطلاعات موجود در رزومه مانند یک جنس کاندیدا یا قومیت فرض نشان داده شده با نام خانوادگی را تحت تاثیر قرار است، که به طور خودکار پردازش شده است .تحقیقات اخیر این ایده است که اقدامات تلویحی از تعصب انجام تاثیر رتبه بندی

مناسب کار شبیه سازی شده، با این حال مانند (Rooth 2009) تحقیقات بیشتری مورد نیاز است که اقدامات تلویحی به تعصبات در انجام وظایف انتخاب واقعی مربوط به تعیین میزان اثرات دنیای واقعی حمایت کرده است. ایده های روند دوگانه ارتباط اقدامات تلویحی و صریح به نتایج سوالات نظری و عملی جالب برای سازمان محسوب می شود. اگر یک مدیر، به عنوان مثال، برای پر کردن یک موقعیت در یک سازمان، تعدادی از تصمیم گیری ها و فعالیت های شناختی در تعیین مشخصات شغل، ارزیابی استخر استعداد های موجود، بررسی رزومه، مصاحبه نامزدها، و قضاوت نهایی به ارائه درگیر موقعیت برای متقاضی. در طول این روند، شناخت تلویحی و صریح در پشت سر هم عامل و ممکن است جنبه های مختلف روند قضاوت را تحت تاثیر قرار. تصمیم گیری در مورد آنچه به دنبال در یک رزومه کاری ممکن است یک روند شناختی عمدی با تمرکز بر شایستگی ها و سطوح تجربه. در مقابل، به دنبال بیش از رزومه و ارزیابی نامزدها ممکن است توسط سایر اطلاعات موجود در رزومه مانند یک جنس کاندیدا یا قومیت فرض نشان داده شده با نام خانوادگی را تحت تاثیر قرار است، که به طور خودکار پردازش شده است. تحقیقات اخیر این ایده است که اقدامات تلویحی از تعصب انجام تاثیر رتبه بندی مناسب کار شبیه سازی شده، با این حال مانند (Rooth 2009) تحقیقات بیشتری مورد نیاز است که اقدامات تلویحی به تعصبات در انجام وظایف انتخاب واقعی مربوط به تعیین میزان اثرات دنیای واقعی حمایت کرده است.

3-2 ارتباط در مقابل قانون

چندین مدل دیگر در رویکرد روند دوگانه ساخته شده است را به حساب دو سیستم حافظه جداگانه و چگونه افراد استفاده از اطلاعات به منظور بررسی باورهای خود را. با توجه به مدل های مختلفی از جمله به عنوان رابطی گزاره مدل ارزیابی (APE) مدل Gawronski، Bodenhausen، (2006)، مدل انعکاسی ضربه (RIM. Strack) و دویچ، (2004)، و کار اسمیت و (DeCoster 2000) automaticity و کنترل بهترین از نظر روندهای ذهنی رابطه ی و گزاره نشات گرفته از دو نوع حافظه درک (به عنوان مثال، یکی آهسته به فرم، یکی از سریع به را تشکیل می دهند، به ترتیب). به طور کلی، روندهای رابطی تا حد زیادی در طبیعت عاطفی و در حالی که آنها به آرامی از طریق جفت تکرار به دست آورد، نگرش از طریق جفت رابطی تشکیل اغلب اثرات خود به خود در رفتار و قضاوت بدون توجه به اینکه آیا یا نه آنها معتبر هستند. در مقابل، روندهای گزاره نیاز به استدلال، به سرعت بیشتری به دست آورد، و اثرات خود را هنگامی که کسی خواست به منظور بررسی درست یا

نادرستی یک باور یا نگرش، به عنوان مثال، یکی ممکن است ارتباط بین "مرد" و "رهبر" از کلیشه های فرهنگی و تجارب است که مردان را با قدرت بیشتر از زنان ساخته شده است. این جفت تکرار ممکن است یک منجر به یک واکنش مطلوب تر به رئیس مرد بیش از یک رئیس زن، با این حال، اگر توجه آگاهانه است که در اولویت این کارگردانی (احتمالا از طریق آموزش و تجربه دیگر با سرپرستان) یک روند تصحیح می تواند رخ دهد و نادیده گرفتن عادت ترجیح می دهند مردان برای رهبری و مواضع نظارت نسبت به زنان است. این توجه آگاهانه می تواند درایو پشت برنامه های آموزشی گوناگونی است.

مدل های رابطه ای-گزاره نیز از علاقه به منابع انسانی محققان زیرا آنها اظهارات خاص در مورد چگونگی باورها و نگرشهای نه تنها شکل گرفته، اما نیز تغییر می باشد. به عنوان مثال، به دلیل ارتباط تلویحی را دیگر به را تشکیل می دهند و بیشتر شبیه به عادات هستند، آنها ممکن است مشکل تر را تغییر دهید. صریح و روشن، اظهارات اعلانی کنترل تر است و ممکن است در معرض آموزش مستقیم را تغییر دهید. با این حال، اگر قوانین و گزاره تکرار می شود، آنها می توانند نگرش تلویحی تاثیر می گذارد و ممکن است تشکیل به عنوان قواعد تکرار ایجاد رابطه جدید به صورت خودکار در طول زمان. برای سازمان ها، این مدل نشان می دهد که مسیر مستقیم آموزشی برای ایجاد تغییر در نگرش ها، کلیشه ها، و پیش داوری در سازمان ممکن است در تغییر نگرش صریح کارکنان موثر تر، به عنوان آزمون دانش یا ارزیابی مستقیم اندازه گیری، از نگرش تلویحی خود را، که مقاوم تر است و ممکن است بیشتر طول بکشد تا تغییر کند.

3-3 انگیزه و فرصت

طبق Fazio (1990) انگیزه و فرصت از عوامل به عنوان مدل (MODE)، بیان یک روند تلویحی یا صریح روند دو عامل بستگی دارد تعدیل: (الف) آیا مردم با انگیزه به آگاهانه در نگرش آنها را منعکس کند؟ و (ب) آنها این فرصت را به شرکت در بازتاب داشته باشد؟ این است که، زمانی که مردم با انگیزه و هم به دقت ارزیابی نگرش آنها، وجود خواهد داشت یک ارتباط قوی بین نگرش و رفتار را اعلام کرد Fazio. از پیشنهاد می کند که نگرش تلویحی پردازش مشورتی را تحت تاثیر قرار زمانی که مردم انگیزه کم و فرصت کافی وجود ندارد. به عنوان یک نتیجه، نگرش به طور خودکار فعال شده می تواند هر دو ظریف (به عنوان مثال، غیر شفاهی) و همچنین پاسخ های کنترل (به عنوان مثال، خود گزارش نگرش ها، و تنظیمات) تعیین می کند Fazio. استدلال می کند که

زمانی که افراد در حضور یک شی نگرش هستند، روندهای اتوماتیک تحت تاثیر قرار ادراک اولیه و توجه و ممکن است بسیاری از "پیامدهای پایین دست" بر روی رفتار به ویژه هنگامی که منابع شناختی به اتمام است داشته باشد. که شده است، نگرش به طور خودکار فعال می شوند در اوایل روند قضاوت (بالادست) فعال شده و قادر به هدایت توجه انتخابی و بازیابی اطلاعات. در نتیجه، این نگرش تلویحی را تحت تاثیر قرار اعلانی، قضاوت صریح (پایین دست). با توجه به مدل MODE، نگرش طور خودکار فعال خواهد بود در درک عملکرد سازمانی هنگامی که مدیران از انگیزه و فرصت وجود ندارد حیاتی است. در زمینه سازمان، شناخت نگرش کار تلویحی - مانند رضایت - می تواند یکی از علل بالادست رفتار کار. نتایج اخیر از لیویت و همکاران (2011) نشان می دهد رضایت تلویحی پیش بینی عملکرد و رفتار شهروندی در واقع، در نتیجه وام به حمایت از این ایده است.

اگر چه چندین مدل از ارتباط شناختی رفتاری در ادبیات دیده می شود، روابط بین افکار و رفتار پیچیده را باید روشن کرد. اگر چه هر یک از مدل نشان می دهد مسیر تا حدودی متفاوت ارتباط شناخت و رفتار، تحقیقات حمایت از اثر بخشی یک روش را بر دیگری کمتر قطعی. پیچیدگی نگاه کردن به این ارتباط در سازمان، اگر چه از دیدگاه نظری جالب توجه است، ممکن است به عنوان به محققان بیشتر علاقه مند به میزان این اقدامات مربوطه، رفتار در دنیای واقعی پیش بینی مفید است. علاوه بر این، میزان اقدامات صریح و تلویحی را می توان مورد استفاده قرار گیرد، هر دو به طور جداگانه و در ارتباط با یکدیگر، برای پیش بینی نتایج مهم سازمانی به موضوع مرکزی برای بسیاری از محققان کاربردی باقی مانده است. بنابراین، بدون در نظر گرفتن که مدل یا ترکیبی از مدل های ثابت برتر، سوالات از اعتبار پیش بینی و افزایشی از اقدامات تلویحی باقی می ماند یک نگرانی مهم برای محققان کاربردی علاقه مند در بهبود تجربه از مردم در سازمان می باشد.

4- پیشگویی نتایج رفتاری با استفاده از سنجشهای تلویحی و آشکار

توانایی پیش بینی پیامدهای رفتاری مهم است و در رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی چالش باقی مانده است صرف نظر از اینکه شما با استفاده از اقدامات تلویحی، صریح، یا چند. افزودنی، افزایشی، تفکیک دو برابر ناظم و استراتژی های ضربی: برای این منظور، تعدادی از استراتژیهای که برای ارزیابی سودمندی نسبی این اقدامات روندهای شناختی خودکار برای پیش بینی نتایج خاص رفتاری استفاده شده است.

اول، به سادگی می‌توانید یک بررسی اعتبار پیش‌بینی یک اقدام تلویحی نسبت به یک اقدام صریح و روشن در نتیجه، و ببینید که اندازه‌گیری دارای ارزش پیش‌بینی بیشتر است. در تجزیه و تحلیل متا‌بررسی 122 مطالعات IAT در مورد موضوعات مختلف مانند انتخاب سیاسی، نگرش نژاد و جنسیت، Greenwald، و همکاران در 2009 نشان داد که همبستگی به طور متوسط برای اقدامات صریح بالاتر بود ($r = 0.36$) از اقدامات تلویحی ($r = 0.27$) و ارتباط تلویحی صریح 0.21 بود. بنابراین، در سراسر ترین محتوا، اقدامات صریح ممکن است پیش‌بینی قوی‌تر از معیارهای اندازه‌گیری تلویحی از یک در میان انواع نگرش با استفاده از IAT وجود دارد نمونه‌های بسیاری، با این حال، چگونه اقدامات تلویحی ارزش افزوده در پیش‌بینی، به خصوص در رابطه با موضوعات حساس اجتماعی مانند نژاد و دیگر تعصبات میان گروهی. به عنوان مثال، نگرش نژاد اتوماتیک ارتباط 24. با رفتار در مقایسه با ارتباط 0.12 برای اقدامات صریح و روشن بود. با استفاده از همبستگی جزئی، Greenwald و همکارانش تایید می‌کنند که IAT و گزارش خود اقدامات هر پیش‌بینی واریانس معیار که توسط دیگر شد پیش‌بینی نیست".

تحقیقات دیگر نشان می‌دهد اعتبار افزایشی از اقدامات تلویحی. به عنوان مثال در یک اندازه‌گیری از عواطف صفت، جانسون و همکاران (2010) نشان داد که رابطه‌های تلویحی بین خود به منفی تحت تاثیر قرار پیش‌بینی قدرتمند سرپرست امتیاز رفتارهای کار معکوس در راه است که اقدامات صریح و روشن از مفهوم خود بودند نبود. بررسی‌های دیگر نشان اعتبار افزایشی از یک اقدام تلویحی، و یا چگونه اقدامات تلویحی اضافه کردن به اعتبار پیش‌بینی رفتار بالا و فراتر از یک اقدام صریح و روشن. این رویکرد می‌تواند به شما بگوید که چقدر یک اقدام تلویحی فراهم قدرت توضیحی محقق. در متا‌آنالیز Greenwald همکاران (2009)، او و همکارانش نشان داد که تعصب سیاه و سفید IAT ناراحتی در طول تعامل نژادی پیش‌بینی کرد. مسابقه پیش‌بینی IAT تعاملات سفید سیاه و سفید در $R = 0.24$ در حالی که پرسشنامه صریح اقدامات خود گزارش تنها آن را در $r = 0.19$ پیش‌بینی کرد. نویسندگان نشان می‌دهد که حساسیت اجتماعی (روابط نژادی و گروه) مانع ابزار اندازه‌گیری صریح و بهبود می‌بخشد اعتبار معیار اندازه‌گیری تلویحی است.

شرایط زمانی که اقدامات تلویحی پیش‌بینی رفتارهای اتوماتیک و اقدامات صریح و روشن پیش‌بینی رفتارهای عمدی وجود دارد. این نیز به عنوان الگوی تفکیک دو شناخته شده است و توسط بسیاری از با رویکرد روند

دوگانه قوی مورد علاقه. به عنوان مثال، Purugini (2005) نشان داد که ترجیح تلویحی برای میوه بیش از تنقلات تعیین رفتار انتخاب خود به خود، در حالی که ترجیح صریح تنظیمات عمدا اعلام تعیین می شود. علاوه بر این، در یک اقدام تلویحی خود کمرویی، Asendorpf، و همکاران در 2002 نشان داد که رابطه خجالتی خود تلویحی پیش بینی رفتار خود به خودی (به عنوان مثال، وضعیت بدن و تنش)، در حالی که اقدامات صریح و روشن از خود کمرویی در کنترل بیشتر کمک رفتار کمرویی (به عنوان مثال، الگوهای گفتاری) نقش دارد.

استراتژی اعتدال شرایطی که تحت آن یک اقدام تلویحی به یک رفتار پیش بینی شناسایی می کند. این رویکرد در ده سال گذشته اندازه گیری تلویحی محبوب ترین بوده است. تحقیقات گسترده نشان داده است که عوامل مختلف موقعیتی و فردی را تحت تاثیر قرار بیان روند تلویحی بر رفتار. به عنوان مثال، اقدامات تلویحی قادر به پیش بینی رفتار زمانی که افراد در حالت تمرکز ارتقاء هستند (به عنوان مثال، با تمرکز بر منافع به جای از دست می دهد)، زمان پردازش، فلج کرده است، الکل مصرف کرده اند، و یا تحت یک بار شناختی زیاد می باشد. در زمینه سازمان Ziegert از و Hanges (2005) نشان داد که نگرش نژادی تلویحی بهترین پیش بینی تبعیض در استخدام زمانی که آب و هوا تبعیض وجود دارد و زمانی که مردم در انگیزه کم است برای کنترل تعصب. Deros و همکاران (2009). به طور مشابه حجم کار شناختی و تماس با مشتری به عنوان مدیران از نگرش تلویحی و امتیاز شغلی تعصب مناسب در یک کار استخدام شناخته شده است. بنابراین، آن را ممکن است مهم برای سازمان در مورد انگیزه های مردم و همچنین محیطی که در آن کار به عنوان مدیران انتقادی از تعصب تلویحی بر رفتار در سازمان انجام می داند.

همچنین زمانی که روندهای تلویحی و صریح با هم در راه ضربی کار به موجب رفتارهای شاید زمانی که مردم احساس دوسوگرا وجود دارد. به عنوان مثال، Jordan و همکارانش (2003) نشان داد که افرادی که دارای بالا صریح عزت نفس (با استفاده از اندازه گیری پرسشنامه) اما کم تلویحی عزت نفس (با اندازه گیری IAT) به بالاترین سطح نشان داد خودشیفتگی، در گروه تعصب، و رفتار دفاعی است. در یک رویکرد ضرب مشابه، آن دسته از افرادی که تجاوز تلویحی بالا (به عنوان یک وظیفه استدلال شرطی اندازه گیری)، اما گزارش های خود صریح و روشن کم از تجاوز به احتمال زیاد به منفعل تهاجمی در تعاملات خود با دیگران است. بنابراین، رویکرد ضربی که در آن یک بررسی اثرات توام و منحصر به فرد از روندهای تلویحی و صریح با هم به درک بیشتر شبیه

به فرضیه هدایت Winter و همکارانش در 1998 می باشد. این فرضیه در پیوند به ترکیبی از انگیزه های تلویحی و صریح و روشن صفات شخصیتی به نتایج و ممکن است در سازمان که در آن صفات (به عنوان مثال، وظیفه شناسی) و روندهای سازمانی و هنجارهای (به عنوان مثال، نوآوری مخل) ممکن است در تضاد با یکدیگر می شود به خصوص مفید است.

5 شرایط در سازمانهایی که روندهای خودکار را تشویق می کنند.

روز به روز تجربه کار و راه سازمان به طور معمول عمل ممکن است به دلایل نخست برای بیان روندهای شناختی خودکار و تعصبات که ممکن است از نگرش تلویحی، کلیشه ها، و یا دیگر تعصبات شود. تحقیقات نشان داده است که روندهای تلویحی در واکنش خود به دیگران، رفتار ما نسبت به دیگران، نگرش ما و برداشت دیگران، و همچنین قضاوت است که ما را درگیر به عنوان مثال، پژوهش نگرش تلویحی مربوط به میان گروهی تعصب نشان داده شده با دوستی غیر کلامی و فاصله اجتماعی است که ممکن است در تنظیمات عمومی مانند کار را مشاهده کند. افراد ممکن است دیگران به عنوان غیر دوستانه را مشاهده کنید و به احتمال زیاد کمتر به منظور کمک به گروه ها و تیم های چون احساس ناخوشایند به عنوان یک نتیجه از رفتار فاصله اجتماعی لطیف است.

یکی دیگر از دلایل، همانطور که قبلا اشاره شد، زمانی که مردم با عجله و یا تاکید، روندهای اتوماتیک ممکن است بیش از روندهای کنترل وجود دارد. هر حرفه که در آن تصمیمات نیاز به سرعت ساخته شده است (به عنوان مثال، امور مالی، اجرای قانون) ممکن است بخواهید به کشف چگونگی ارتباط تلویحی راهنمای تصمیم گیری دوم تقسیم مانند خرید / فروش، ساقه / آیا شلیک نمی و چگونه آنها زندگی و تاثیر مالی و یا شخصی از دست دادن. اسلحه و تیرانداز تعصب نشان می دهد که زمانی که افراد در حال آموزش تیراندازی به سیاه یا سفید اهداف مسلح و در سفید و یا اهداف غیر مسلح سیاه شلیک نمی باشد، تعصب نژادی در سرعت و دقت وجود دارد. است که، مردم به طور کلی سریع تر و دقیق در موقع پاسخ به ساقه در یک مرد سیاه مسلح (در مقایسه با یک مرد سفید مسلح). معکوس هم درست است: مردم سریع تر و دقیق تر با تصمیم گیری شلیک نمی هنگامی که یک هدف غیر مسلح یک مرد سفید است (در مقایسه با یک مرد سیاه غیر مسلح). تیرانداز تعصب قوی ترین زمانی است که مردم به صورت خودکار رابطه سیاه سلاح و تیرانداز تعصب با هر دو دانشجویان و همچنین افسران پلیس آموزش دیده رخ می دهد. با این حال، با آموزش این گرایش را می توان غلبه بر. تا حدی که تقریباً تمام

شرایط کار وادار سریع تصمیم گیری، استرس، و یا منابع توجه پربار، در یک زمان یا دیگری، این احتمال وجود دارد که روندهای خودکار ممکن است وجود داشته و عامل فعال باشند.

نگرش تلویحی نیز تحت تاثیر قرار می کنیم که چگونه برداشت از دیگران تشکیل می دهند، یک عامل مهم در روند استخدام، ترفیع، و ارزیابی است. به عنوان مثال، McConnell و همکارانش در 2008 نشان داد که نگرش گروه تلویحی ادراک کننده به عنوان مثال، نژاد، وزن، جذابیت (می توانید اطلاعات صریح رفتاری ارائه در مورد یک هدف سنگین تر بودن، بیشتر به طور خاص، زمانی که یک نگرش تلویحی منفی بود و رفتار مثبت بود، برداشت منفی غالب) عکس این مطلب نیز صادق بود (Rooth (2009). نیز نشان داد که اندازه گیری تلویحی از تعصب (IAT) به نفع سوئدی نسبت به عرب با یا نه حرفه ای HR به نام پشت متقاضی کار سوئدی در مقایسه با متقاضی کار عرب همراه بود.

در مجموع، روشن است که تحقیق نشان می دهد که اقدامات تلویحی را ارزیابی چیزی، و پیش بینی بسیاری از چیزها، اگر چه که تا چه حد پیش بینی خود را منحصر به فرد و یا افزایش به اقدامات صریح و روشن است کمتر شناخته شده است می باشد. از این رو، چالش پاسخ به این سوال می شود: همانطور که ما عمیق تر به نگرش ها، افکار، و شناخت، می تواند ما نیز عمیق تر به تئوری و رفتار سازمانی حفاری برای بهبود اثربخشی؟ اگر چه اندازه گیری تلویحی ممکن است یک روش امیدبخش برای ارزیابی پدیده های مورد علاقه محققین سازمانی، این روش این است بدون انتقاد و بدون نیست. بدن قابل توجهی از تحقیقات در سال های اخیر انتقاد از رویکرد و یافته های حاصل از این پژوهش توسعه یافته است. درک این ادبیات را به محققان شروع به استفاده از این اقدامات در تنظیمات سازمانی برای اطمینان از سازه مناسب ارزیابی و سوالات پژوهش پاسخ در راه است که منجر به تحقیق بیشتر، به جای ستون بالاتر انتقاد از این مطالعات و اقدامات مهم است. در این راستا، ما نقد از اقدامات تلویحی به عنوان راه هایی برای بهبود این روش و درخواست آن را به تنظیمات دنیای واقعی را ببینید.

6 گردآوری مطالب بیشتر: انتقادگرایی از سنجشهای تلویحی

با وجود شواهدی وجود دارد که ممکن است روندهای اتوماتیک رفتارها و روندهای قضاوت در موقعیت های خاص هدایت، اقدامات برای ارزیابی روندهای اتوماتیک استفاده می شود در چند زمینه مورد بحث است. اینها عبارتند از: محدودیت های بالقوه اعتبار پیش بینی اقدامات تلویحی "، استفاده از متریک های خودسرانه،

مخدوش کننده از روش با این روند، ارزیابی از رابطه های فرهنگی به جای رابطه داخل فردی، و پرسش های مربوط به تعداد ساختار پشت اندازه گیری تلویحی .ما می خواهیم به توجه داشته باشید که احتیاط در خصوص استفاده و معنادار اقدامات تلویحی موازات مشاوره و احتیاط در زمان ساخت اندازه گیری صریح و روشن مانند چگونه یک پرسش توسعه، انتخاب گزینه پاسخ، و یا پوسته پوسته شدن تعیین در یک نظرسنجی و یا اندازه گیری صریح است .روش دیگر، شمع تا از این انتقادات ممکن است به منظور بیشتر و سوخت بحث در مورد ابزار اندازه گیری تلویحی در سازمان استفاده می شود .ما همچنین به چالش به آدرس تجربی این انتقادات و آدرس نقاط ضعف ادعا در ارزیابی تلویحی است.

6-1 یک سنجش اختیاری

بلانتون و جاگارد (2006) استدلال کرده اند که اقدامات تلویحی، به خصوص IAT، استفاده از متریک خودسرانه . استدلال متریک خودسرانه ریشه در روابط متقابل بین سازه، اندازه گیری، و واقعیت (الف) سازه می باشد نه به طور مستقیم قابل مشاهده (به عنوان مثال، نهفته است) (ب) ما استنباط رفتار بر اساس در اندازه گیری نمره افراد، و (ج) این نمره عددی اجازه می دهد تا محققان برای توصیف که در آن یک فرد می ایستد در ساخت . بلانتون و جاگارد استدلال می کنند که این اعداد دلخواه هستند، زیرا به اندازه کافی شناخته شده است که چگونه نمره نقشه واقعا به یک محل خاص در سازه .بیشتر به طور خاص، آنها استدلال می کنند که به دلیل اقدامات تلویحی نسبت به نمرات دیگر در نمونه، محققان را درک شرکت از آنچه از معانی مطلق از آن نمره معنی برای ساخت در هر مطالعه خاص ندارد .با این حال، آنها نیز استدلال می کنند که می تواند معیارهای معنای اضافی اگر این اعداد به طور مداوم با حوادث دنیای واقعی همراه یا استفاده از یک طراحی شناخته شده گروه به نمایندگی از پاسخ دهندگان بالا و پایین .در زمینه رفتار سازمانی نمره بالا و یا پایین در یک اقدام تلویحی رضایت کار باید از نظر نحوه اندازه گیری در واقع به تلاش قابل مشاهده واقعی و یا نتایج خاص رفتاری مربوط قابل درک باشد .با این حال، حتی اگر آن فرد را دوست و یا دوست نداشتن کار او، سهمیه تولید، استانداردهای کار و فن آوری ممکن است اجازه نمی دهد تغییر استانداردهای تولید منجر به یافته های تهی گردد.

6-2 پیوندهای نگرش-رفتار

نگرانی های مربوط به این است که اعتبار پیش بینی نیز ممکن است کاهش مییابد و زمانی که اندازه گیری تلویحی در راه است که آن را بیش از حد به طور کلی به یک رفتار خاص متصل شود ساخته شده است . ارتباط رفتار نگرش ضعیف اغلب یک مشکل در روانشناسی اجتماعی و اقدامات کلی تر از روند تلویحی ممکن است نقشه در به خوبی به رفتارهای مرتبط با کار خاص بوده است . برخی از این انتقادات به موازات مشکل نگرش و رفتار خطاب بیش از سی سال پیش زمانی که نگرش نشان داده شده است به پیش بینی های ضعیف رفتار تا مدیران (به عنوان مثال، قدرت نگرش، قدرت وضعیت، ویژگی نگرش) خطاب شد. Greenwald همکاران (2009) نشان داد که مکاتبات بین یک اقدام تلویحی و نتیجه رفتاری به ناظم قابل توجهی از رابطه بین IAT و رفتار در تمام انواع محتوا است .به عنوان مثال یک اقدام تلویحی رضایت عمومی با کار (کار + مثبت) ممکن است برای پیش بینی نیت گردش مالی یا رفتارهای مربوط به کار ناسازگارانه و همچنین نگرش تلویحی در مورد ویژگی های خاص از شغل (به عنوان مثال، آموزش + برای استاد یا مثبت معلم) خوب نباشد.

6-3 رابطه های شخصی اضافی

اقدامات تلویحی برای ارزیابی هر دو جنبه از فرد و همچنین محیط زیست مطرح شده است .نامیده می شود "وابستگی های شخصی اضافی،" و یا "فرهنگ در مقابل شخص "مشکل، اقدامات تلویحی از روند خودکار ممکن است دانش فرهنگی بزرگتر به جای حمایت از این اتفاق را ارزیابی کنند .به عنوان مثال، دوین (1989) نشان داد که هر دو بالا و پایین مردم تعصب هستند به همان اندازه دانش و فعال سازی برابر از کلیشه-نشانه ای از دانش فرهنگی به جای نگرش تایید کرده است .با این حال، دوین همچنین نشان داد که افراد تعصب کم قادر به مهار کلیشه پاسخ .این تفاوت نشان می دهد که ممکن است کمتر در مورد نمایندگی از نگرش تلویحی و بیشتر در مورد چگونه یک مدیریت بیان نگرش .با این حال، بسیاری از اقدامات تلویحی می توانند در موسسات فوق العاده شخصی شیر -نظرات تایید نشده - و آن را ممکن است برای ارزیابی چگونگی و زمانی که افراد قادر به کنترل نگرش تلویحی خود را به جای که تا چه حد مردم رابطه های تلویحی نگه مفید است.

6-4 عدم سنجش های خالص روند

هیچ روند اقدامات خالص وجود دارد .به عبارت دیگر، اندازه گیری ارزیابی ساختار و همچنین متغیرهای مربوط به روش .این موضوع مهم است که به عنوان آن را به اعتبار سازه از اقدامات اگر تلویحی مربوط به دو اقدامات

(یک تلویحی، یک صریح و روشن) اندازه گیری ظاهرا همان ساختار نمی شدت با یکدیگر مرتبط هستند، آنها واقعا ارزیابی همان ساختار؟ برای حل این مسئله پین، Burkley و استوکس (2008) متفاوت درجه مناسب ساختاری (درجه تشابه روش) از اقدامات تلویحی و صریح. آنها نشان دادند که به عنوان مناسب ساختاری افزایش یافته است، ارتباط بین اقدامات صریح و تلویحی نیز افزایش یافته است. یکی تفسیر مجدد از گسستگی بین این نتایج اقدامات صریح و تلویحی (به عنوان مثال، تفکیک دو برابر) است که تفاوت های ساختاری در اقدامات خود نتایج گسسته شکل میدهد ایجاد شده است. علاوه بر افزایش مناسب ساختاری برخی از روش های مانند مدل معادلات ساختاری با موفقیت از هم جدا واریانس مربوط به روش از ارزیابی های ساختار استفاده شده است.

6-5 روایی همگرا یا ممیزی؟

شواهد مخلوط که اقدامات مختلف تلویحی با یکدیگر همگرا وجود دارد. به عنوان مثال، کانینگهام و همکاران. (2001) ویژگی های روان سنجی IAT، پنجره پاسخ IAT و روش چیدن برگ رسیده تنباکو ارزیابی (با پنجره پاسخ) در طول زمان بررسی شده است. نتایج نشان داد که سه اقدامات تلویحی بسیار با یکدیگر به عنوان یک اقدام از تعصب تلویحی در ارتباط بود. Bosson و همکاران در 2000 سازگاری بیشتر بین آیتم در اقدامات تلویحی عزت نفس اما کمتر بین اندازه گیری قوام را نشان داد. این احتمال وجود دارد که روایی همگرا در میان اقدامات تلویحی به علت یا رویه 6.5 است. همگرا و یا اعتبار تفکیک؟ شواهد مخلوط که اقدامات مختلف تلویحی با یکدیگر همگرا وجود دارد. به عنوان مثال، کانینگهام و همکاران (2001). ویژگی های روان سنجی IAT، پنجره پاسخ IAT و روش چیدن برگ رسیده تنباکو ارزیابی (با پنجره پاسخ) در طول زمان بررسی شده است. نتایج نشان داد که سه اقدامات تلویحی بسیار با یکدیگر به عنوان یک اقدام از تعصب تلویحی در ارتباط بود. Bosson و همکاران در 2000 سازگاری بیشتر بین آیتم در اقدامات تلویحی عزت نفس اما کمتر بین اندازه گیری قوام را نشان داد. این احتمال وجود دارد که روایی همگرا در میان اقدامات تلویحی است با توجه به تفاوت هر دو رویه در اندازه گیری تلویحی و / یا تفاوت محتوا از اقدامات تلویحی. به عنوان مثال، آماده سازی ارزیابی است که به شدت به وسیله محرک مورد استفاده در این روش را تحت تاثیر قرار در حالی که به شدت IAT های بیشتر چگونه محرک های مربوط به دسته تحت تاثیر قرار داده. انتظار می رود اقدامات تلویحی تا با یکدیگر به حدی که همان محتوای درسی را اندازه گیری آنها. به عنوان مثال، اقدامات یک نگرش تلویحی (IAT)، نگرش،

AMP، آماده سازی معنایی (باید واریانس تر زمانی که آنها ارزیابی نگرش تلویحی (در مقابل کلیشه تلویحی) به اشتراک بگذارید. برای حمایت از این استدلال، Amodio و Devine (2006) نشان داد که همبستگی بین نگرش نژاد IAT و کلیشه نژاد (IAT (r = 0.06) این عدم ارتباط این ایده است که اقدامات تلویحی که مفهومی ارزیابی سازه های مختلف (در این مورد کلیشه تلویحی در مقابل ارزیابی تلویحی) باید به شدت با یکدیگر در ارتباط نیست پشتیبانی می کند.

6-6 چه تعداد سازه؟

بحث های بی پایان احتمالاً در ادبیات ساختارهای تضمینی نگرش تلویحی و صریح متمرکز است. به طور معمول، هر گونه اقدام جدید باید آزمون از هر دو اعتبار تفکیک و همگرا با سایر اقدامات شناخته شده از ساختار مقاومت کند. در نظریه پردازی اولیه اقدامات تلویحی، برخی از محققان یک رویکرد دوگانه ساختار حمایت حمایت که نگرش تلویحی و صریح نشان دهنده ساختارهای متفاوتی داشته باشد که با عدم آگاهی از هم جدا، یا این که توسط میزان تلاش مورد نیاز شناختی متفاوت. در حمایت از این دیدگاه، Nosek و اسمیت (2007) با استفاده از یک رویکرد چندصفت-چند روشی یا multitrait-multimethod و شرکت کنندگان کامل اقدامات صریح و تلویحی در سراسر هفت سرفصل بود. با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری، تحلیل های خود نشان داد که مدل دو نگرش جا داده بهتر از یک نگرش تک مدل حتی زمانی که روابط بین اقدامات تلویحی و صریح همبسته قوی شد. محققان دیگر یک رویکرد ساختار واحد که در آن هیچ تفاوت بین اقدامات تلویحی و صریح با توجه به روندهای مورد استفاده برای به دست آوردن آن اقدامات مورد لطف قرار داده (به عنوان مثال، هیچ روند اقدامات خالص وجود دارد). (روش ساخت واحد شده است با استفاده از مدل MODE که پیشنهاد یک مسابقه بین اقدامات صریح و تلویحی زمانی که مردم انگیزه و قادر به کنترل پردازش با ملاحظه هستی مورد علاقه Greenwald و Nosek (2009) ادعا کرد که سوال در مورد تعداد تضمینی به عنوان (لاینجل) و حتی کسانی که به یک رویکرد واحد پایبند باید به دو روند اساسی واگذار درگیر اعتراف کرد.

در مجموع، اقدامات تلویحی و همچنین اقدامات صریح و روشن انجام پیش بینی نتایج مورد توجه پژوهشگران سازمانی است. اگر چه بدون انتقاد، اندازه گیری تلویحی راه های جایگزین برای ارزیابی نگرش ها، کلیشه ها، و پیش داوری در سراسر طیف وسیعی از پدیده های سازمانی را فراهم می کند. یک مسئله برگزاری بسیاری از

محققان را از با استفاده از این اقدامات انتخاب های مختلف که باید ساخته شده است و همچنین مسائل فنی مربوط به گرفتن چنین رویکرد پژوهش آغاز شده است. در زیر یک بحث مختصر از ادبیات برای کمک به محققان علاقه مند به استفاده از این روش برای تعیین روش و یا روش های استفاده برای مطالعه روندهای تلویحی در سازمان است.

7 روشها و توصیه برای استفاده از سنجشهای تلویحی

از این بررسی روشن است که ما می بینیم در استفاده از اقدامات تلویحی، به رغم محدودیت های قول می دهیم، و پژوهش در آزمایشگاه ها و سازمان به عنوان ضروری را مشاهده کنید برای توسعه بیشتر تئوری و افزایش فرصت ها برای حفاری عمیق تر و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی است. با وجود پیچیدگی روندهای شناختی درگیر در فهم اندازه گیری این ساختارها، توسعه و استفاده از این روش در حال حاضر نسبتا سراسر است می باشد.

7-1 مواد

برنامه های در حال اجرا برای انواع مختلفی از اندازه گیری تلویحی مانند سولوشن مباحث آموزشی مانند اینها : AMPs, GNATs, IATs, LDTs را می توان از سایت Inquisit نرم افزار Draine در آدرس اینترنتی <http://www.millisecond.com/download/samples/Greenwald> دریافت کنید. علاوه بر این، بسیاری از منابع مفید در وب سایت خود و <http://faculty.washington.edu/agg/> مانند وظایف عمومی IAT و نحو SPSS و SAS برای تجزیه و تحلیل نتایج ارائه داده. کیت پین نیز نمونه هایی از کار AMP خود پست در وب سایت خود را در <http://www.unc.edu/~bkpayne/materials.html> ارسال کرده. گر چه Inquisit نرم افزار هزینه بر است، آزمایشی رایگان در دسترس وجود دارد. با تخصص محاسبات وظایف تلویحی، مانند IAT، می توان در ویژوال بیسیک برنامه ریزی شده. علاوه بر این، اولمان و همکاران. (2012) ارائه یک بررسی گسترده تر از اقدامات تلویحی متعددی فراتر از محدوده این مقاله باید یک محقق علاقه مند در انتخاب یک روش اندازه گیری خاص در یک موقعیت خاص، از جمله کاغذ و مداد و روش های دیگر باشد.

7-2 انتخاب یک سنجش تلویحی

اگر منابع در دسترس هستند، اجرای چندین اقدامات تلویحی و صریح برای اعتبار سنجی بیشتر از این اقدامات بهتر است. علاوه بر این، برخی از اقدامات تلویحی ممکن است برای انجام وظایف از دیگران مناسب تر است. به عنوان مثال، AMP مناسب تر وقتی که یک محقق علاقه مند در نگرش است که منعکس کننده شهوت و میل و یا دوست ندارید مانند رضایت شغلی، تعهد، انسجام گروهی در، و تعصب تلویحی نسبت به برون پس از ادغام و یا تنظیم مجدد است. همچنین انتظار می رود که AMP می شود با نگرش IAT همبسته به عنوان هر دو بررسی ارتباط تلویحی بین مثبت و منفی، و برخی از سازه (به عنوان مثال، کار، گروه اجتماعی AMP). خواهد بود در فهم صفات شخصیتی تلویحی چرا که بسیاری از صفات در ظرفیت های مختلف متفاوت است کمتر مفید. یک اقدام AMP از صفات شخصیتی به اشتباه می تواند اندازه گیری تلویحی اعتماد به نفس به جای تلویحی مفهوم خود و یا شخصیت باشد.

IAT بهترین برای درک کلیشه تلویحی و تعصب تلویحی در یک سازمان است و چگونه آن را توسط برنامه های آموزشی را تحت تاثیر قرار (به عنوان مثال، قبل و بعد) به دلیل آن انعطاف پذیر و مقاوم در برابر تقلید بر خلاف بسیاری از اقدامات صریح و روشن موجود است مناسب است IAT. نیز به یک دهه تحقیق در کلیشه و تعصب متصل می شود. اگر مفهوم می کند در مقابل آشکار ندارد (به عنوان مثال، سیاه در مقابل سفید، کار در مقابل خانه) رده تنها (SC-IAT) IAT ممکن است استفاده شود. چیدن برگ رسیده تنباکو متوالی و معنایی نیز در اندازه گیری رابطه های تلویحی بسیار مفید هستند و باید در نظر گرفته شود نیز هست. علاوه بر این، تحولات در طراحی هویت متوازن، که در آن افراد کامل سه وظیفه ارتباط تلویحی (به عنوان مثال، من-کار، کار مثبت، من مثبت)، می تواند نظریه در رضایت کار، تعهد، و نیت گردش مالی ادامه یافته است. با این حال، برخی از سازه های سازمانی دیگر که دوگانه ممکن است بهتر وظایف غیر IAT خدمت کرده است. به عنوان مثال، اقلام مانند "نه من" رده در IAT ممکن است نگرش تحریف به دلیل آن کمتر آشنا باشد. سازمانی اعتماد به نفس (شرکت من خوب) که ممکن است زمینه کار ارتباط عملکرد رضایت شغلی باشد، ممکن است با موفقیت های بیشتر با استفاده از وظایف آماده سازی مانند اندازه گیری نسبت اشتباه عاطفی روش به علت ریختن ذاتی در دسته نه-من باشد..

کاغذ و مداد اقدامات مطلوب خواهد بود اگر دسترسی به فن آوری های محدود و یا در دسترس نیست. جانسون و همکارانش کار ممکن است هدایت محققان سازمانی در حوزه تلویحی مفهوم خود، به استقلال و وابستگی متقابل، عواطف صفت تلویحی، و تغییرات خودپنداره تلویحی در پاسخ به بی عدالتی کمک کند. مقاله-مداد IAT نیز ممکن است برای ارزیابی کار نگرش مرتبط مانند رابطه کار مثبت موثر باشد. یک نکته از احتیاط، با این حال، این است که اگر چه کاغذ مداد اقدامات تلویحی ممکن است به نظر می رسد ساده تر برای استفاده، تلاش قابل توجهی در زمان و اعتبار کلمه ساقه به منظور توسعه اقدامات کیفیت بالا مورد نیاز است.

اولمان و همکاران (2012). به این ایده های بیشتر و توسعه یک طبقه بندی که در میان چیزهای دیگر بررسی اقدامات متعدد تلویحی و کیفیت اندازه گیری خود را (به عنوان مثال، اعتبار، صحت، تقلید می کنی)، ویژگی های کار (به عنوان مثال، انعطاف پذیری، سازگاری)، و نگرانی های عملی در استفاده از آنها (به عنوان مثال، هزینه، دولت)، به عنوان یک راه برای کمک به محققان در انتخاب اقدامات تلویحی برای استفاده و که در آن استفاده از آنها ممکن است بزرگترین سود ارائه می کنند. این "تهاتری" طبقه بندی همچنین تلاش برای ارائه ارتباط بین اقدامات تلویحی و معیارهای بر اساس میزان و نوع ارتباط و تفسیر مییابد. محققان سازمانی می تواند این ایده ها و همچنین آنهایی که در این مقاله به راهنمای تحقیق در مورد مسائل سازمانی و منابع انسانی استفاده کنید.

7-3 ساخت اندازه گیری های تلویحی

ما چندین کلمه از احتیاط در زمان ساخت اقدامات تلویحی ارائه می دهیم. انتخاب آیت می توانید اعتبار سازه از اندازه گیری تاثیر می گذارد. به عنوان مثال، یک محقق قصد اندازه گیری، یکی از باورهای تلویحی (سیاه و سفید ورزشکار، سفید هوشمند) می تواند ظرفیت موارد بی بدیل سهوا را انتخاب کنید به طوری که یک گروه از دیگری مثبت تر است. هنگامی که دو دسته در ظرفیت در IAT همسان نیست، که IAT ممکن است نگرش تلویحی علاوه بر کلیشه های تلویحی ارزیابی (Haines و سامنر (2006) برای بحث و بررسی بیشتر مراجعه کنید). علاوه بر این، Govan و ویلیامز (2004) نشان داد که محرک با معانی متعدد می تواند برای تعریف تازه های از مردم چگونه در مورد دسته فکر می کنم اجازه می دهد. به عنوان مثال، Mitchell و همکاران در 2003 ورزشکاران سیاه و سفید به عنوان نمونه سیاستمداران در نگرش نژاد IAT استفاده می شود و نشان می دهد که

اثر نژاد معمولی عوض شد چرا که مردم ورزشکاران را دوست داشت و سیاستمداران را دوست نداشتند. با این حال، (2001) DeHouwer نشان داد که طبقه برجسب خود را اغلب ممکن است از نمونه مهم تر باشد. در زمینه رفتار سازمانی یکی ممکن است سهوا ارزیابی تلویحی اعتماد به نفس در هنگام ارزیابی کار من رابطه اگر موارد کار در ظرفیت از اقلام غیر کاری مثبت تر است. انتخاب کلمه همچنین می توانید تاثیر می گذارد که چگونه کاغذ و مداد وظایف مانند کلمه ساقه ساخته شده است. برای مثال، محققان می خواهند برای بررسی کلمه ساقه برای تعداد دفعات استفاده و آشنایی برای کنترل این عوارض کار کنند. گراف و ویلیامز (1987) ارائه پاسخ نمونه به بسیاری از کلمه ساقه که ممکن است محققان در انتخاب کلمه ساقه کمک کند.

اگر یک محقق از اقدامات متعدد استفاده کند، موازنه میان اقدامات مطلوب است. اثرات (ترتیبی که در آن وظیفه ناسازگار و سازگار ارائه شده) گاهی اوقات با IAT رخ می دهد. زمانی که برای اولین بار از جفت شدن سازگار ارائه شده است، آن را تقویت تفاوت بین سازگار (به عنوان مثال، سیاه منفی) و ناسازگار (سیاه و سفید مثبت) (وظایف). افزایش و تمرین برای مجموعه دوم از محاکمات یک روش برای کاهش این اثر است. علاوه بر این، تجویز چند از همان تلویحی (مانند IAT) اقدامات قدرت اثر IAT برای برخی از اقدامات تلویحی در گروه را کاهش می دهد. بنابراین، مجزا از یکی از این به عنوان یک اقدام فردی تفاوت ممکن است در این شرایط مناسب است. با این حال، Bluemke و Friese (2008) قادر به اندازه گیری نگرش تلویحی (با چندین هدف تنهای IATs) نسبت به احزاب سیاسی متعدد در آلمان، و نظمی بودند که در آن مردم ترجیحات تلویحی خود را برای پنج احزاب سیاسی تکمیل می کردند یکی از اندازه گیری های تلویحی را برای پیشگویی نیت رای دهی مصلحه نکرد.

در مجموع، محققان سازمانی و منابع انسانی دارای انتخاب های بسیاری در برنامه ریزی و انجام تحقیقات در مورد پدیده های مهم سازمانی است. تحقیق، منابع، و تفکر ارائه شده در اینجا، همراه با درک خوبی از انتقادات از این پارادایم تحقیق، می تواند به ما کمک کند را انتخاب کنید و با استفاده از این ابزار به طور تلویحی جایگزین برای ارزیابی نگرش ها، کلیشه ها، و پیش داوری در سازمان. با استفاده از این ابزار ممکن است نه تنها به ما کمک شناخت تلویحی درک بهتر است، اما همچنین به ما کمک قضاوت و روندهای اجتماعی در سازمان درک، و چگونه این می تواند بهبود یافته و تغییر به نفع هر دو مردم و سازمان هایی که آنها را استخدام کنند.

8 نتیجه گیری

اقدامات تلویحی ارائه روش های اضافی برای ارزیابی ساختارهای سازمانی و به طور بالقوه روشن سازه لغزنده مانند کار خود پنداره و یا تغییر نگرش در پاسخ به آموزش است. در حالی که تا به بحث قابل توجهی از معنا و استفاده از اقدامات تلویحی، از جمله شرایط جایی که آنها رفتار پیش بینی، و سودمندی آنها بالا و فراتر از اقدامات صریح و روشن وجود دارد، مزایای استفاده نظری و مفهومی هنوز در حال بحث است. در همان زمان، برخی از نگرانی در مورد ابزار اندازه گیری تلویحی باید تنها بر یک مدل ساده ارتباط که در آن یک اقدام تلویحی نتیجه سازمان مانند گردش مالی، رضایت شغلی، و یا ارزیابی کارگر است متمرکز نیست.

در عوض، ما معتقدیم که بهترین راه برای رسیدگی به "مسئله اندازه گیری تلویحی" این است که به طور معمول سوالات با تنظیم ظریف بپرسید. در این میان عبارتند از: آیا ممکن است که روندهای اتوماتیک تحت تاثیر قرار سازه که مورد علاقه من هستند سازمان؟ هنگامی که هنجارهای قوی به گزارش پاسخ خاص (به عنوان مثال، من مقدار زیادی در طول آموزش یاد گرفته، به نظر من گروه های اجتماعی به همان اندازه، من عاشق کارم هستم)، ممکن است که یک اقدام تلویحی ممکن است یک مکمل مفید برای اندازه گیری صریح و روشن؟ آیا مدیران شناخته شده از رابطه بین روند و رفتار خودکار، مانند انگیزه و بار شناختی، به طور معمول در سازمان من در حال حاضر؟ باید فکر فقط اثرات افزود که یک اقدام تلویحی ممکن است من است "خرید من"، و یا می تواند من هم اثرات ضرب ممکن است که رخ می دهد که افکار تلویحی و صریح در تضاد با یکدیگر هستند اکتشاف؟ این سوالات ممکن است در محققان سازمانی ایجاد انگیزه برای نگاه کردن فراتر از روایی و پایایی شناخته شده اندازه گیری تلویحی و شروع تحقیقات این سوالات نسل دوم بنماید. در مجموع، با تفحص عمیق تر به افکار، نگرش ها، و روند های شناختی افراد، ممکن است درباره درک بالاتر از رفتار مردم در سازمان، و شاید رفتار خود سازمانها گردآوری بیشتر کنیم.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی