



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

شایستگی چند فرهنگی: مزایای هم افزایی ارزش گذاری تنوع و شایستگی

3. بررسی اجمالی

به منظور بررسی نحوه تاثیر گذاری شایسته سالاری چندفرهنگی بر نتایج متقن تحقیقات قبلی پنج آزمایش انجام شد. فرضیه ما بر این موضوع متمرکز است که در ایدئولوژی های مختلف، نگرانی های مربوط به شمول (درون گنجی) و تساوی حقوق سفیدپوستان و اقلیت ها به چه صورت مورد ملاحظه قرار می گیرد. پیشبینی ما در مورد سفیدپوستان این بود که شایسته سالاری چندفرهنگی از چندگانگی فرهنگی موثر تر است، چون هم الزامات شمول را در بر می گیرد و هم تساوی حقوق را که هیچ یک از طریق تکثر فرهنگی برآورده نمی شوند. در مورد اقلیت ها پیشبینی شد که شایسته سالاری چندفرهنگی از رویکرد "ارزش به شایستگی (value-in-merit)" موثر تر است، چرا که الزامات شمول و تساوی حقوق را که از طریق رویکرد ارزش به شایستگی برآورده نشده، مورد ملاحظه قرار می دهد. از این رو، مقایسه اصلی ما در مورد سفیدپوستان بین رویکردهای شایسته سالاری چندفرهنگی و چندگانگی فرهنگی، و مقایسه اصلی در مورد اقلیت ها بین رویکردهای شایسته سالاری چندفرهنگی و ارزش به شایستگی انجام شد.

دو مطالعه اول بر امکان کاهش بعضی از تاثیرات منفی چندگانگی فرهنگی در مورد سفیدپوستان از طریق سنجش برانگیزش تفکر قالبی (آزمایش 1) و مشروعیت زدایی از ادعاهای تبعیض نژادی (آزمایش 2) متمرکز بود. در آزمایش 3 به بررسی این موضوع پرداخته شد که آیا شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با رویکرد ارزش به شایستگی منجر به تعامل اقلیت ها از لحاظ روانی می شود یا خیر. در مطالعات 4a و 4b به بررسی امکان افزایش تعامل هر دو گروه سفیدپوستان و اقلیت ها از طریق شایسته سالاری چندفرهنگی به واسطه افزایش شمول و تساوی حقوق ملموس پرداخته شد.

تمام معیارها، مداخله ها، و حذفیات در متن اصلی یا مطالب تکمیلی عنوان شده است. ما حداقل تعداد شرکت کنندگان در هر سلول را بر اساس اندازه های اثر کوچک تا متوسط $f = 0.20 - 0.25$ و $\alpha = 0.05$ و توان

$power = 0.08$ رقمی بین 53-82 تعیین کردیم (فاول، اردفلدرا، لانگ و بوشنر، 2007). در طول مطالعات، اندازه نمونه پس از تحلیل اولیه افزایش نیافت.

4. آزمایش 1: برانگیزش تفکر قالبی سفیدپوستان و کاربرد آن

آزمایش 1 به سنجش تاثیر ایدئولوژی های تنوع بر برانگیزش تفکر قالبی در سفیدپوستان پرداخت. در نخستین مطالعه که توسط ولسکو و سایرین (2000) انجام گرفت، مشخص شد چندگانگی فرهنگی در مقایسه با رویکرد غیر نژادپرستی، برانگیزش تفکر قالبی را افزایش می دهد. چون ولسکو و سایرین (2000) هر دو حالت برانگیزش تفکر قالبی مثبت و منفی را مشاهده کرده بودند، ما هر دو معیار را لحاظ کردیم. علاوه بر این، چون تنوع باید به عنوان علامت کاهش ملاحظات شایستگی در نظر گرفته شود (والتون و سایرین، 2013)، ما نیز معیار برآوردهای عملکرد را در نظر گرفتیم.

جدول 1: میانگین و انحراف معیار استاندارد (در پرانتز) به ازای شرایط و متغیر وابسته در هر پنج مطالعه

شرایط	آزمایش 1		آزمایش 2		آزمایش 3		آزمایش 4a		آزمایش 4b	
	فعالسازی	امتیاز	روایی	مجازات	تعامل	تعامل	تعامل	تعامل	تعامل	تساوی
	تفکر قالبی	تخمینی	ادعا		روانی	روانی	روانی	حقوق	روانی	تساوی
شایسته- سالاری چند فرهنگی	12.94 (14.37)	82.68 (23.53)	4.20 (1.56)	-0.21 (0.85)	6.48 (0.70)	6.36 (0.74)	6.11 (0.98)	5.93 (0.97)	6.67 (0.53)	6.40 (0.80)
چندگانگی فرهنگی	17.17 (16.61)	80.80 (21.02)	3.66 (1.60)	0.07 (1.06)	6.15 (0.95)	6.27 (0.87)	6.29 (0.94)	5.89 (1.17)	6.11 (1.03)	5.83 (1.30)
ارزش به شایستگی	12.53 (12.61)	87.60 (16.23)	3.86 (1.62)	-0.02 (0.99)	6.06 (1.15)	6.02 (1.01)	5.52 (1.51)	5.59 (1.41)	6.14 (0.90)	5.65 (1.22)

تذکر: نمونه ها در آزمایش 1، 2، و 4b سفید پوست، نمونه ها در آزمایشات 3 و 4a اقلیت های قومی و نژادی هستند. در آزمایش 1، به سنجش برانگیزش تفکر قالبی پرداختیم و امتیاز عملکرد نیروی کار اقلیت جدید را

تخمین زدیم. در آزمایش 2 معیارهای عبارتند از روایی ادعای تبعیض نژادی و تمایل به مجازات شاکیان. در آزمایش 3 تعامل روانی شرکت کنندگان ارزیابی شد. آزمایشات 4a و 4b به سنجش تعامل روانی، شمول اجتماعی در سازمان و تساوی حقوق سازمانی ادراک شده مربوط می شوند.

4.1. روش کار

4.1.1. شرکت کنندگان و طرح

در آزمایش خودگزارشی ابتدا 463 فرد بزرگسال سفیدپوست (221 مرد، با متوسط سن $M_{age} = 36.04$ و انحراف معیار استاندارد $SD_{age} = 10.74$) را به صورت آنلاین و از طریق خدمات ترک مکانیکی آمازون (MTurk) به کار گرفتیم، تا به ازای پرداختی ناچیز در مبادله ای شرکت کنند.

آزمایش دارای سه شرط بود: چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی.

4.1.2. مداخله در ایدئولوژی

شرکت کنندگان اطلاعات مربوط به شرکت ساختگی به نام Livens را می خوانند که شامل بیانیه ماموریت تنوع شرکت می شود. بسته به شرایط، اطلاعات در چارچوب های مختلف تدوین شدند (بر اساس اپفلباوم و سایرین، 2016). در شرایط چندگانگی فرهنگی، اطلاعات اینگونه است: "در شرکت لایونس [...] فضای کار عادلانه و بی طرف برای تمام افراد ایجاد می کنیم که برای تفاوت ها ارزش قائل است، که به نوبه خود، برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت منافع بسیاری در پی دارد." در شرایط ارزش به شایستگی می خوانیم: "در شرکت لایونس [...] ما قصد داریم شایسته ترین افراد را به تیم خود ملحق کنیم و از پتانسیل های آنها بهره مند شویم، که به نوبه خود، برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت منافع بسیاری در پی دارد." در شرایط شایسته سالاری چند فرهنگی می خوانیم: "در شرکت لایونس [...] فضای کار عادلانه و بی طرف برای تمام افراد ایجاد می کنیم که برای تفاوت ها ارزش قائل است و قصد داریم شایسته ترین افراد را به تیم خود ملحق کنیم، که به نوبه خود، برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت منافع بسیاری در پی دارد." (به مطالب تکمیلی در متن اصلی مراجعه کنید).

4.1.3. برانگیزش تفکر قالبی

شرکت کنندگان درصدی از کارکنان سیاه پوست در لائینس را نشان دادند که از هر یک از 24 ویژگی تفکر قالبی که به مردمان سیاه پوست ساکن ایالات متحده مربوط می شود، برخوردار هستند. این مشخصات در مطالعه قبلی مورد استفاده قرار گرفته بودند (ولسکو و سایرین، 2000؛ مطالعه 1)؛ که 12 مورد مثبت (مثل ورزشکار بودن، $\alpha_{Positive} = 0.88$) 12 مورد منفی بود (مثب تنبل بودن، $\alpha_{Negative} = 0.96$).

4.1.4. تخمین امتیاز عملکرد

شرکت کنندگان عملکرد نیروی سیاه پوست جدید به نام لامار را در شرکت تخمین زدند (متن منطبق بر سی و سایرین، 2010). شرکت کنندگان امتیاز تخمینی نیروی جدید را بر حسب امتیازی از 0 تا 120 تخمین زدند.

4.1.5. سوالات دستوری و مداخله ای (سوالات سنجش توجه شرکت کنندگان)

در این مطالعه و مطالعات بعدی، شرکت کنندگان به سوالات تک جوابی مداخله، سوالات چند جوابی مداخله (که خلاصه بیانیه ماموریت تنوع در آن عنوان شده بود)، و سوالات سنجش توجه دستوری پاسخ دادند (اپنهايمر، میویس، و دیویدنکو، 2009).

4.2. نتایج

4.2.1. سوالات دستوری و مداخله ای (سوالات سنجش توجه شرکت کنندگان)

در تمام مطالعات، پیش از انجام تحلیل ها، طبق معیاری از پیش تعیین شده بعضی از شرکت کنندگان را از آزمایشات حذف کردیم: شرکت کنندگانی که به سوالات دستوری و مداخله ای پاسخ اشتباه داده بودند. در آزمایش 1، 367 شرکت کننده (173 مرد) باقی ماندند. میانگین ها و انحراف معیار استاندارد در جدول 1 مشاهده می شود.

4.2.2. برانگیزش تفکر قالبی

شرایط آزمایش تاثیر قابل توجهی بر روی برانگیزش تفکر قالبی منفی دارد:

$$F(2, 364) = 4.01, p = 0.019, \eta_p^2 = 0.022$$

تفکرات قالبی منفی در شرایط چندگانگی فرهنگی و شایسته سالاری چند فرهنگی بیشتر از شرایط ارزش به شایستگی برانگیخته شدند:

$$F[1, 364] = 6.51, p = 0.011, \eta_p^2 = 0.018$$

$$F[1, 364] = 4.92, p = 0.027, \eta_p^2 = 0.013$$

ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی مغایر نبودند:

$$F[1, 364] = 0.04, p = 0.837, \eta_p^2 = 0.000$$

برانگیزش تفکر قالبی مثبت تحت تاثیر مداخله آزمایشی قرار نگرفت:

$$F(2, 364) = 0.09, p = 0.919, \eta_p^2 = 0.000$$

4.2.3. تخمین امتیاز عملکرد

شرایط آزمایشی بر روی تخمین های عملکرد تاثیر داشت:

$$F(2, 364) = 3.80, p = 0.023, \eta_p^2 = 0.020$$

شرکت کنندگان تخمین زدند که عملکرد لامار در شرایط چندگانگی فرهنگی پایین تر از شرایط ارزش به شایستگی باشد:

$$F[1, 364] = 7.34, p = 0.007, \eta_p^2 = 0.020$$

آنها عملکرد لامار را در شرایط شایسته سالاری چند فرهنگی کمی پایین تر از شرایط ارزش به شایستگی تخمین زدند:

$$F[1, 364] = 3.23, p = 0.073, \eta_p^2 = 0.009$$

در حالیکه شرایط چندگانگی فرهنگی و شایسته سالاری چند فرهنگی مغایرتی نداشتند:

$$F[1, 364] = 0.51, p = 0.476, \eta_p^2 = 0.001$$

با تحلیل های میانجی تکمیلی (به ضمیمه مراجعه کنید) مشخص شد که چندگانگی فرهنگی عملکرد تخمین زده شده سوژه سیاه پوست را به دلیل افزایش برانگیزش تفکر قالبی منفی پایین آورده است. ولی، این تاثیر غیر مستقیم ایدئولوژی بر روی عملکرد تخمین زده شده سوژه سیاه پوست در مقایسه شرایط ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چندفرهنگی دیده نشد.

رویکرد چندگانگی فرهنگی همگام با تحقیقات قبلی (ولسکو و سایرین، 2000) سطوح بالای برانگیزش تفکر قالبی را ایجاد کرد. میزان برانگیزش تفکر قالبی در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی و ارزش به شایستگی بسیار پایین تر بود. در آزمایش 2 به بررسی این موضوع پرداخته شد که آیا شایسته سالاری چندفرهنگی نیز به افراد کمک می کند تا در درک تفاوت تبعیض و چندگانگی فرهنگی، با کفایت تر عمل کنند.

5. آزمایش 2: درک افراد سفیدپوست از تبعیض نژادی

نتیجه تحقیق در مورد ابتکارعمل های تنوع این بود که سازمانی هایی که بر چندگانگی فرهنگی تاکید دارند، به عنوان سازمانی های منصف و بیطرف در نظر گرفته می شوند، که دید افراد را از شواهد مبنی بر وجود تبعیض در این سازمان ها دور می کنند (گوندمیر و گالینسکی، 2017؛ کایسر و سایرین، 2013). در آزمایش 2 به بررسی این موضوع پرداختیم که آیا شایسته سالاری چندفرهنگی منجر به کاهش کتمان تبعیض در شرایط چندگانگی فرهنگی می شود یا خیر.

5.1. روش کار

5.1.1. شرکت کنندگان و طرح

در آزمایش خودگزارشی ابتدا 395 فرد بزرگسال سفیدپوست (199 مرد، با متوسط سن $M_{age} = 36.77$ و انحراف معیار استاندارد $SD_{age} = 12.16$) را به صورت آنلاین و از طریق خدمات تُرک مکانیکی آمازون (MTurk) به کار گرفتیم، تا به ازای پرداختی ناچیز در مبادله ای شرکت کنند.

آزمایش دارای سه شرط بود: چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی.

5.1.2. مداخله در ایدئولوژی

مداخله در ایدئولوژی این آزمایش مشابه آزمایش 1 بود.

5.1.3. روایی ادعا و طرح دعوی مربوط به تبعیض

پس از این مداخله، شرکت کنندگان با خواندن یک مقاله کوتاه روزنامه ای در مورد طرح دعوی مربوط به تبعیض نژادی پرداختند که شماری از کارکنان سابق علیه شرکت مطرح کرده بودند (به ضمیمه مراجعه کنید). شرکت کنندگان به سه سوال پاسخ دادند که سطح درک آنها از روایی طرح دعوی را می سنجد (مثل طرح دعوی کارکنان سابق علیه شرکت تا چه حد مشروعیت دارد؟ $1 =$ اصلاً، $7 =$ بسیار زیاد، و $\alpha = 0.93$).

5.1.4. مجازات شاکیان

شرکت کنندگان مقدار پولی را که از نظر آنها شرکت می بایست از شاکیان در دادگاه طرح دعوی درخواست کند مشخص کردند (رقمی تا سقف 100000 دلار).

5.2. نتایج

5.2.1. سوالات دستوری و مداخله ای

پس از حذف افرادی که به سوالات دستوری و مداخله ای پاسخ اشتباه داده بودند (به آزمایش 1 مراجعه کنید)، 345 شرکت کننده (173 مرد) مورد تحلیل قرار گرفتند. میانگین و انحراف معیار استاندارد در جدول 1 آورده شد است.

5.2.2. روایی ادعا

شرایط آزمایش تاثیر قابل توجهی بر روی روایی ادعا دارد:

$$F(2, 342) = 3.33, p = 0.037, \eta_p^2 = 0.01$$

شرکت کنندگان به این نکته اشاره کردند که طرح دعوی در شرایط چندگانگی فرهنگی روایی کمتری از شرایط شایسه سالاری چندفرهنگی داشت:

$$F[1, 342] = 6.55, p = 0.011, \eta_p^2 = 0.019$$

شرایط چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و همچنین شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی و ارزش به شایستگی مغیرتی نداشتند:

$$F[1, 342] = 0.92, p = 0.338, \eta_p^2 = 0.003$$

$$F[1, 342] = 2.54, p = 0.112, \eta_p^2 = 0.007$$

5.2.3. مجازات شاکیان

شرایط آزمایش تاثیر ناچیزی بر مجازات داشت (تابع تبدیل z [مبلغ دعوی متقابل+1]):

$$F(2, 342) = 2.55, p = 0.080, \eta_p^2 = 0.015$$

شرکت کنندگان شدت مجازات شاکین را در شرایط چندگانگی فرهنگی بیشتر از شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی تعیین کردند:

$$F[1, 342] = 4.97, p = 0.026, \eta_p^2 = 0.014$$

شرایط چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی و ارزش به شایستگی مغیرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 342] = 0.60, p = 0.439, \eta_p^2 = 0.002$$

$$F[1, 342] = 2.10, p = 0.148, \eta_p^2 = 0.006$$

شرکت کنندگان در شرایط چندگانگی فرهنگی مشروعیتی برای تبعیض قائل نبودند و در مقایسه یا شرکت کنندگانی که در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی آزمایش شدند، مبلغ بیشتری را به عنوان مجازات در دعوی متقابل درخواست کردند. این نتایج نشان می دهد که شایسته سالاری چندفرهنگی تاثیر کتمان و مشروعیت زدایی چندگانگی فرهنگی بر دعاوی تبعیض نژادی را کاهش می دهد.

6. آزمایش 3: تعامل روانی اقلیت ها

آزمایشات 1 و 2 نشان دادند که شایسته سالاری چندفرهنگی منجر به کاهش پیامدهای منفی چندگانگی فرهنگی پیش روی افراد سفیدپوست شود. ولی، چندگانگی فرهنگی با پیامدهای مثبت پیش روی اعضا گروه های اقلیت نیز ارتباط دارد. یک مطالعه معتبر و برجسته نشان داد که اقلیت های نژادی ادعا می کنند در محیط هایی که چندگانگی فرهنگی در آن غالب است، تعامل روانی بیشتری دارند (پلاوت و سایرین، 2009). در مقابل، رویدهای ارزش به سایستگی نشان می دهد که سازمان ها موانع نهادی پیش روی اعضا گروه های اقلیت را از میان بر می دارند. آزمایش 1 به بررسی این موضوع پرداخت که آیا شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی حفظ شد یا نسبت به شرایط ارزش به سایستگی منجر به افزایش تعامل روانی اقلیت ها شد.

6.1. روش کار

6.1.1. شرکت کنندگان و طرح

در آزمایش خودگزارشی ابتدا 293 فرد بزرگسال سیاه پوست و بومی آمریکای لاتین (148 مرد، با متوسط سن $M_{age} = 32.58$ و انحراف معیار استاندارد $SD_{age} = 10.11$) را به صورت آنلاین و از طریق خدمات ترک مکانیکی آمازون (MTurk) به کار گرفتیم، که مبلغ کمی دریافت کردند. آزمایش دارای سه شرط بود: چندگانگی فرهنگی و ارزش به سایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی.

6.1.2. مداخله در ایدئولوژی

مداخله در ایدئولوژی این آزمایش مشابه آزمایش 1 بود.

6.1.3. تعامل روانی

پس از مداخله در ایدئولوژی شرکت کنندگان تصور کردند برای این شرکت کار می کنند و پرسشنامه تعامل روانی 5 موردی را کامل کردند (پلاوت و سایرین، 2009؛ شامدر، میجر و گرامزو، 2001). یکی از مورد ها این است:

"به عنوان یکی از کارکنان شرکت لایونس، خوب انجام دادن وظایف شغلی برای من اهمیت بسیاری دارد" (1)=
کاملاً موافق، 7= کاملاً مخالف؛ $\alpha = 0.82$.

6.2. نتایج

6.2.1. سوالات دستوری و مداخله ای

پس از حذف افرادی که به سوالات دستوری و مداخله ای پاسخ اشتباه داده بودند، 203 شرکت کننده (100 مرد) باقی ماندند. میانگین و انحراف معیار استاندارد در جدول 1 قابل مشاهده است.

6.2.2. تعامل روانی

مداخله آزمایشی بر میزان تعامل اقلیت ها تاثیر گذاشت:

$$F(2, 200) = 2.93, p = 0.055, \eta_p^2 = 0.029$$

شرکت کنندگان اقلیت اظهار کردند تعامل روانی آنها در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی و همچنین نسبت به شرایط چندگانگی فرهنگی افزایش یافته است:

$$F[1, 200] = 5.30, p = 0.022, \eta_p^2 = 0.026$$

$$F[1, 200] = 3.81, p = 0.052, \eta_p^2 = 0.019$$

چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی مغایرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 342] = 0.28, p = 0.599, \eta_p^2 = 0.001$$

شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با ارزش به شایستگی و چندگانگی فرهنگی منجر به افزایش تعامل روانی اقلیت ها شده بود.

7. آزمایشات 4a و 4b: تعامل روانی و شمول و تساوی حقوق برای سفیدپوستان و اقلیت ها

هدف آزمایشات 4a و 4b سه گانه بود. ابتدا مطالعات یکسانی روی اقلیت ها (4a) و سفیدپوستان (4b) انجام دادیم تا مشاهده کنیم که آیا شایسته سالاری چندفرهنگی موجب افزایش تعامل روانی هر دو گروه می شود یا خیر. در مرحله دوم، معیارهای سشمول اجتماعی و تساوی حقوق ادراک شده را در نظر گرفتیم تا مشاهده کنیم که آیا سازوکارهای اساسی پیشنهادی ما تاثیرات مثبت شایسته سالاری چندفرهنگی بر روی تعامل روانی شرکت کنندگان را فاش می کند یا خیر. و در مرحله سوم، متن های مداخله در ایدئولوژی تنوع کوتاه تری تهیه کردیم که نسبت به متن های آزمایشات قبلی تناسب بیشتری با یکدیگر داشتند.

آزمایشات 4a و 4b همزمان انجام شدند، و بر اساس آزمون بررسی شایستگی (eligibility screening) مشخص شد که شرکت کنندگان احتمالی برای شرکت در آزمایش 4a اختصاص داده شوند یا در آزمایش 4b. در مطالعات، اقلیت ها و سفیدپوستان به صورت تصادفی برای شرکت در یکی از این سه شرایط آزمایش تعیین شدند.

7.1. روش کار آزمایش 4a

7.1.1. شرکت کنندگان و طرح

در آزمایش خودگزارشی ابتدا 260 فرد بزرگسال سیاه پوست و بومی آمریکای لاتین (111 مرد، با متوسط سن Mage = 32.09 و انحراف معیار استاندارد = 9.86 SDage) را به صورت آنلاین و از طریق خدمات تُرک مکانیکی آمازون (MTurk) به کار گرفتیم، که مبلغ کمی دریافت کردند.

آزمایش دارای سه شرط بود: چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی.

7.1.2. مداخله در ایدئولوژی

مداخله در ایدئولوژی این آزمایش مشابه آزمایشات قبلی بود، ولی متن هایی را برگزیدیم که در شرایط مختلف اعلان های هماهنگ تری ارائه می کردند که پیام متفاوتی داشتند ولی از لحاظ جمله بندی مشابه بودند (به ضمیمه A مراجعه کنید).

7.1.3. تعامل روانی

پس از مداخله در ایدئولوژی شرکت کنندگان تصور کردند برای این شرکت کار می کنند و پرسشنامه ای مشابه با معیارهای سنجش تعامل روانی در آزمایش 3 را تکمیل کردند (پلاوت و سایرین، 2009؛ $\alpha = 0.80$).

7.1.4. شمول ادراک شده

شرکت کنندگان پرسشنامه 3 موردی سنجش شمول اجتماعی ادراک شده (پیرس و راندل، 2004) را تکمیل کردند. یک نمونه از سوالات عبارت است از " به نظرم در اکثر فعالیت ها در انجام کارها در این شرکت دخالت داده می شود " ($1 =$ کاملاً موافق، $7 =$ کاملاً مخالف؛ $\alpha = 0.84$).

7.1.5. تساوی حقوق ادراک شده

شرکت کنندگان پرسشنامه 4 موردی سنجش تساوی حقوق سازمانی ادراک شده (مک فارلین و سوئینی، 1992) را تکمیل کردند. یک نمونه از سوالات عبارت است از " انتظار دارید روش های عمومی که برای انتقال بازخورد عملکرد در این شرکت استفاده می شود، تا چه اندازه منصفانه باشد؟ " ($1 =$ اصلاً، $2 =$ کاملاً؛ $\alpha = 0.92$).

7.2. نتایج

7.2.1. سوالات دستوری و مداخله ای

پس از حذف افرادی که به سوالات دستوری و مداخله ای پاسخ اشتباه داده بودند، 182 شرکت کننده (80 مرد) باقی ماندند. میانگین و انحراف معیار استاندارد در جدول 1 قابل مشاهده است.

7.2.2. تعامل روانی

مداخله آزمایشی تاثیر ناچیزی بر روی تعامل اقلیت ها داشت:

$$F(2, 179) = 2.38, p = 0.096, \eta_p^2 = 0.026$$

همراستای با پیشبینی اصلی ما مبنی بر اینکه اقلیت ها به صورت مطلوب تر به شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به ارزش به شایستگی پاسخ می دهند، دریافتیم که شرکت کنندگان اقلیت در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی، تعامل روانی بیشتری بروز دادند:

$$F[1, 179] = 4.40, p = 0.037, \eta_p^2 = 0.024$$

شایسته سالاری چندفرهنگی با چندگانگی فرهنگی مغایرتی نداشت:

$$F[1, 179] = 0.34, p = 0.559, \eta_p^2 = 0.002$$

جالب توجه اینکه چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی نیز مغایرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 179] = 2.54, p = 0.113, \eta_p^2 = 0.014$$

7.2.3. شمول ادراک شده

مداخله آزمایشی بر میزان شمول ادراک شده توسط اقلیت ها تاثیر گذاشت:

$$F(2, 179) = 7.19, p = 0.001, \eta_p^2 = 0.074$$

با تائید پیشبینی ما، شرکت کنندگان اقلیت اظهار کردند در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی، متوجه شمول بیشتری شده اند:

$$F[1, 179] = 7.23, p = 0.008, \eta_p^2 = 0.039$$

و شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی و چندگانگی فرهنگی مغایرتی نداشتند:

$$F[1, 179] = 0.77, p = 0.382, \eta_p^2 = 0.004$$

علاوه بر این، شرکت کنندگان بیان کردند در شرایط چندگانگی فرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی متوجه شمول بیشتری شده اند:

$$F[1, 179] = 13.51, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.070$$

7.2.4. تساوی حقوق ادراک شده

مداخله آزمایشی تاثیر مستقیمی بر تساوی حقوق ادراک شده توسط اقلیت ها نداشت:

$$F(2, 179) = 1.34, p = 0.264, \eta_p^2 = 0.015$$

7.2.5. تاثیرات غیرمستقیم

ما این موضوع را بررسی کردیم که آیا شمول و تساوی حقوق، به رابطه بین ایدئولوژی و تعامل روانی بستگی دارد یا خیر (هایس، 2013). دو مدل میانجی ساختیم که به صورت جداگانه چندگانگی فرهنگی با کد ساختگی و ارزش به شایستگی (با کد 1) را با شایسته سالاری چندفرهنگی (با کد 0) مقایسه می کند، و میانجی ها را همزمان به حساب آوردیم.

تاثیر غیرمستقیم شرایط ارزش به شایستگی در مقابل چندگانگی فرهنگی بر تعامل روانی به واسطه شمول بسیار قابل توجه بود: تاثیر غیر مستقیم یا indirect effect = -0.20، SE = 0.09، 95% CI [-0.413, -0.057]، در حالیکه در مورد تساوی حقوق این تاثیر چندان قابل توجه نبود: indirect effect = -0.06، SE = 0.05، و [95% CI [-0.234, 0.004]، تاثیر غیرمستقیم چندگانگی فرهنگی در مقابل شایسته سالاری چندفرهنگی بر تعامل روانی در هر دو مورد شمول: indirect effect = 0.06، SE = 0.07، 95% CI [-0.047, 0.217] و تساوی حقوق: indirect effect = -0.01، SE = 0.04، 95% CI [-0.104, 0.059] قابل توجه نبود. افزایش سطح درک از شمول و نه تساوی حقوق نشان داد که چرا شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با رویکرد ارزش به شایستگی نسبت به تنوع منجر به افزایش تعامل روانی می شود.

این آزمایش یافته های اصلی آزمایش 3 را تکرار کرد: تجلی رویکرد شایسته سالاری چندفرهنگی به جای رویکرد ارزش به شایستگی نسبت به تنوع در سازمان، منجر به افزایش تعامل روانی در میان اقلیت ها می شود. برعکس آزمایش 3، شایسته سالاری چندفرهنگی با چندگانگی فرهنگی مغایرتی نداشت؛ این موضوع تعجب برانگیز نیست چرا که تحقیقات قبلی نشان دادند چندگانگی فرهنگی منجر به افزایش تعامل روانی اقلیت ها می شود (پلاوت و سایرین، 2009). آزمایش فعلی تعمیم آزمایشات قبلی است و به بررسی فرایندهای روانی می پردازد که زمینه این تعامل روانی را تشکیل می دهند. شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با رویکرد ارزش به شایستگی حس شمول در میان اقلیت ها را افزایش داد.

7.3. روش کار آزمایش 4b

7.3.1. شرکت کنندگان و طرح

در آزمایش خودگزارشی ابتدا 273 فرد بزرگسال سفید پوست (125 مرد، با متوسط سن $Mage = 37.38$ و انحراف معیار استاندارد $SDage = 12.07$) را به صورت آنلاین و از طریق خدمات ترک مکانیکی آمازون (MTurk) به کار گرفتیم، که مبلغ کمی دریافت کردند.

آزمایش دارای سه شرط بود: چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی و شایسته سالاری چند فرهنگی.

7.3.2. مداخله در ایدئولوژی

مداخله در ایدئولوژی این آزمایش مشابه آزمایش 4a بود.

7.3.3. تعامل روانی

معیار سنجش تعامل روانی مشابه معیار آزمایش 3 بود ($\alpha = 0.87$).

7.3.4. شمول ادراک شده

معیار سنجش شمول ادراک شده مشابه معیار آزمایش 4a بود ($\alpha = 0.86$).

7.3.5. تساوی حقوق ادراک شده

معیار سنجش تساوی حقوق ادراک شده مشابه معیار آزمایش 4a بود ($\alpha = 0.96$).

7.4. نتایج

7.4.1. سوالات دستوری و مداخله ای

پس از حذف افرادی که به سوالات دستوری و مداخله ای پاسخ اشتباه داده بودند، 222 شرکت کننده (97 مرد) باقی ماندند. میانگین و انحراف معیار استاندارد در جدول 1 قابل مشاهده است.

7.4.2. تعامل روانی

مداخله آزمایشی بر میزان تعامل سفیدپوستان تاثیر گذاشت:

$$F(2, 219) = 9.81, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.082$$

همراستای با پیشبینی اصلی ما مبنی بر اینکه سفیدپوستان به صورت مطلوب تر به شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به ارزش به شایستگی پاسخ می دهند، شرکت کنندگان سفیدپوست اظهار کردند که در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با چندگانگی فرهنگی تعامل روانی بیشتری داشته اند:

$$F[1, 219] = 16.13, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.069$$

تعامل این افراد در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با شرایط ارزش به شایستگی نیز بیشتر بوده است:

$$F[1, 219] = 13.67, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.059$$

چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی مغایرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 219] = 0.05, p = 0.829, \eta_p^2 = 0.000$$

7.4.3. شمول ادراک شده

TarjomeFa.Com

مداخله آزمایشی بر روی شمول درک شده سفیدپوستان تاثیر گذاشت:

$$F(2, 219) = 8.23, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.070$$

همانطور که پیشبینی شده بود، شرکت کنندگان سفیدپوست اظهار کردند در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به چندگانگی فرهنگی متوجه شمول بیشتری شده اند:

$$F[1, 219] = 9.31, p = 0.003, \eta_p^2 = 0.041$$

همچنین بیان کردند که در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی شمول بیشتری را احساس کرده اند:

$$F[1, 219] = 15.03, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.064$$

شرایط چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی مغایرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 219] = 0.90, p = 0.345, \eta_p^2 = 0.004$$

7.4.4. تساوی حقوق ادراک شده

مداخله آزمایشی بر روی میزان تساوی حقوق ادراک شده توسط سفیدپوستان تاثیر گذاشت:

$$F(2, 219) = 8.06, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.069$$

طبق پیشبینی، شرکت کنندگان سفیدپوست اظهار کردند در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به چندگانگی فرهنگی متوجه تساوی حقوق بیشتری شده اند:

$$F[1, 219] = 6.20, p = 0.014, \eta_p^2 = 0.028$$

همچنین بیان کردند که در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به شرایط ارزش به شایستگی تساوی حقوق بیشتری را احساس کرده اند:

$$F[1, 219] = 15.90, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.068$$

شرایط چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی مغایرتی با یکدیگر نداشتند:

$$F[1, 219] = 2.65, p = 0.105, \eta_p^2 = 0.012$$

7.4.5. تاثیرات غیرمستقیم

ما این موضوع را بررسی کردیم که آیا شمول و تساوی حقوق، به رابطه بین ایدئولوژی و تعامل روانی بستگی دارد یا خیر (هایس، 2013). دو مدل میانجی ساختیم که به صورت جداگانه چندگانگی فرهنگی با کد ساختگی و ارزش به شایستگی (با کد 1) را با شایسته سالاری چندفرهنگی (با کد 0) مقایسه می کند، و میانجی ها را همزمان به حساب آوردیم.

تاثیر غیرمستقیم شرایط ارزش به شایستگی در مقابل چندگانگی فرهنگی بر تعامل روانی به واسطه شمول بسیار قابل توجه بود: تاثیر غیر مستقیم یا indirect effect = -0.33, SE = 0.10, 95% CI [-0.559, -0.175]. ولی در مورد تساوی حقوق این طور نبود: indirect effect = -0.06, SE = 0.07, و 95% CI [-0.193, 0.077].

تاثیر غیرمستقیم شایسته سالاری چندفرهنگی در مقابل چندگانگی فرهنگی بر تعامل روانی در مورد شمول قابل توجه بود: indirect effect = -0.25, SE = 0.10, 95% CI [-0.507, -0.107]. ولی در مورد تساوی حقوق قابل توجه نبود: indirect effect = -0.04, SE = 0.04, و 95% CI [-0.135, 0.041].

در مورد سفیدپوستان، شایسته سالاری چندفرهنگی منجر به افزایش درک از شمول شد که بعد ها باعث شد این شرکت کنندگان احساس کنند در شرکت هایی که مشخصه آن رویکرد شایسته سالاری چندفرهنگی است نه رویکرد ارزش به شایستگی یا چندگانگی فرهنگی، تعامل روانی بیشتری دارند. اگرچه شایسته سالاری چندفرهنگی در مقایسه با دو رویکرد دیگر، منجر به افزایش درک از تساوی حقوق می شود، تاثیرات مثبت تساوی حقوق بر روی تعامل روانی را نشان داده نشد.

7.5. مقایسه آزمایشات 4a و 4b

چون آزمایشات 4a و 4b همزمان انجام شدند، داده ها را از این آزمایشات استخراج کرده و به بررسی این موضوع پرداختیم که آیا شایسته سالاری چندفرهنگی تاثیرات متفاوتی بر روی اعضاء گروه های اقلیت و اکثریت می گذارد یا خیر. به طور ویژه، قصد داشتیم بدانیم که آیا این رویکرد تنوع بین این گروه ها (با اندازه N = 404) شکاف هایی از لحاظ شمول و تساوی حقوق ایجاد می کند یا خیر. در مورد تساوی حقوق، تاثیر عمده پیشبینی شده شرایط آزمایشی قابل توجه بود:

$$F(2, 398) = 7.02, p = 0.001, \eta_p^2 = 0.034$$

علاوه بر این، تاثیر عضویت در گروه های نژادی قابل توجه نبود:

$$F[1, 398] = 0.01, p = 0.908, \eta_p^2 = 0.000$$

و فعل و انفعالی مشاهده نشد:

$$F(2, 398) = 1.47, p = 0.232, \eta_p^2 = 0.007$$

درمورد شمول، تاثیر عمده پیشبینی شده شرایط آزمایشی قابل توجه بود:

$$F(2, 398) = 11.27, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.054$$

هر چند تاثیر عضویت در گروه های نژادی مشاهده نشد:

$$F[1, 398] = 0.01, p = 0.90, \eta_p^2 = 0.000$$

ولی فعل و انفعال به چشم می خورد:

$$F(2, 398) = 4.11, p < 0.017, \eta_p^2 = 0.020$$

حل و فضای این فعل و انفعال نشان داد که اقلیت ها و اکثریت ها از لحاظ شمول در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی ($p=0.158, \eta_p^2 = 0.005$) و شرایط ارزش به شایستگی ($p=0.522, \eta_p^2 = 0.001$) تفاوتی نداشتند، ولی شمول درک شده توسط اقلیت ها در شرایط چندگانگی فرهنگی ($p=0.015, \eta_p^2 = 0.015$) بیشتر از اقلیت ها بود. این تاثیر متفاوت چندگانگی فرهنگی همراستای با تحقیقات قبلی است (پلاوت و سایرین، 2011). نکته مهمتر اینکه، این نتایج این مفهوم را تأیید می کند که شایسته سالاری چندفرهنگی شکافی از لحاظ شمول و تساوی حقوق بین افراد اقلیت و اکثریت ایجاد نمی کند.

8. بحث و تبادل نظر

در 5 آزمایش، تاثیرات ایدئولوژی تنوع چندگانه (شایسته سالاری چندفرهنگی) را بررسی کردیم که مولفه های ایدئولوژی چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را به صورت تلفیقی در بر دارد. ایدئولوژی شایسته سالاری چندفرهنگی ما همزمان بر اهمیت تنوع نژادی و شایسته سالاری فرصت برابر تاکید داشت. ما به بررسی این موضوع پرداختیم که: آیا این رویکرد جامع بر نحوه درک کردن گروه های اقلیت توسط سفیدپوستان تاثیر می گذارد یا

خیر (آزمایش 1)، سفیدپوستان به ادعاهای تبعیض نژادی چگونه پاسخ می دهند (آزمایش 2)، و اقلیت ها و سفیدپوستان در تعامل با یکدیگر چه احساسی دارند (آزمایشات 3-4).

نتایج، مزایای کلی رویکرد شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را نشان داد. در مورد ادراک کنندگان سفیدپوست، شایسته سالاری چندفرهنگی جنبه های منفی چندگانگی فرهنگی را حذف کرد و برانگیزش تفکرات قالبی نژادی منفی را کاهش داد (آزمایش 1)، مشروعیت زدایی از تبعیض نژادی را کاهش داد (آزمایش 2) و تعامل آنها در محل کار را افزایش داد (آزمایش 4b). در مورد گروه های اقلیت نژادی، شایسته سالاری چندفرهنگی منجر به افزایش تعامل روانی در مقایسه با رویکرد ارزش به شایستگی شد (آزمایش 3 و 4a). در مورد هر دو گروه سفیدپوست و اقلیت ها، شایسته سالاری چندفرهنگی منجر به افزایش تعامل روانی به واسطه افزایش احساس شمول شد.

در کل، نتایج ما نشان می دهد که شایسته سالاری چندفرهنگی مزایای رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را به صورت ترکیبی با خود به همراه دارد، در حالیکه جنبه های منفی این رویکردها تقلیل می یابد. به عبارت دیگر، این رویکرد همگرایی به تنوع سازمانی موثر تر از مولفه های سنتی تری است که این رویکرد از آنها تشکیل شده است. علاوه بر این، سازوکارهای روانی که مبنای اثربخشی مشاهده شده شایسته سالاری چندفرهنگی (شمول) را تشکیل می دهد، راه را برای تدوین نظریه مربوط به ایدئولوژی های تنوع را باز می کند.

ما به صورت آزمایشی یک ایدئولوژی مطرح کردیم که مولفه های رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی را تلفیق می کند. همانطور که معلوم است، در تحقیقات اخیر این نتیجه حاصل شد که مضامین مرتبط به شایستگی به عنوان مولفه های بیانیه های چندگانگی فرهنگی پدیدار می شوند (اپفلباوم و سایرین، 2016). این نتیجه نشان می دهد که بعضی از سازمان ها احتمالاً از پیش از رویکرد شایسته سالاری چندفرهنگی بهره می برده اند. پس، تحقیق فعلی، اولین آزمایش در مورد رویکرد چندگانه به تنوع است.

تحقیق ما پیامدهای عملی واضحی را ارائه می کند: سازمان ها با تاکید بر الزام صریح به تنوع نژادی و شایستگی در سیاست های تنوع و بیانیه های ماموریت، به جای تمرکز صرف بر روی یکی از این موارد، می توانند هر دو گروه کارکنان سفیدپوست و اقلیت خود را به نفع وادارند. آثار قبلی نشان دادند که چندگانگی فرهنگی و ارزش به

شایستگی هر یک می توانند در مورد گروه های متفاوتی که تعداد نمایندگان کمتری دارند و تحت شرایط مختلف، موثر باشند (اپفلباوم و سایرین، 2016)، که از این ایدئولوژی های متفاوت بسپته به سطح نمایندگی و تهدید استفاده می کنند. ولی، شایسته سالاری چندفرهنگی رویکرد کارآمدتری ارائه می کند، چون در خدمت هر دو گروه اقلیت و سفیدپوست است.

8.1. محدودیت ها و مسیرهای پیش رو

یک یافته جالب توجه در آزمایش 1 این بود که شرکت کنندگان عملکرد نیروی کار اقلیت را در شرایط شایسته سالاری چندفرهنگی کمی پایین تر از شرایط ارزش به شایستگی تخمین زدند؛ که به این معنا است که پیام طرفداری از تنوع، حتی زمانی که با آرمان شایسته سالاری تلفیق شده باشد، باز هم ممکن است به عنوان عامل کاهنده تمرکز بر شایستگی تفسیر شود (والتون و سایرین، 2013) پس، اثربخشی شایسته سالاری چندفرهنگی شاید در همه حالات مثبت نباشد. با این اوصاف، تحلیل تکمیلی نشان داد که شایسته سالاری چندفرهنگی از طریق برانگیزش تفکر قالبی همان تاثیرات غیرستقیمی را بر تخمین عملکرد داشت که رویکرد ارزش به شایستگی داشت، که نشان دهنده محدوده دامنه عملکرد است.

با اینکه یافته های ما همراستا با پیشبینی های اصلی در ارتباط با تضاد بین شایسته سالاری چندفرهنگی و ارزش به شایستگی از دید اقلیت ها و تضاد بین شایسته سالاری چندفرهنگی و چندگانگی فرهنگی از دید سفیدپوستان بود، عدم اختلاف بین رویکردهای چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی در چند مورد از مطالعات ما غیر منتظره بود. برای مثال، در ارزیابی ادعاهای تبعیض در آزمایش 2 انتظار داشتیم سفیدپوستان به شرایط ارزش به شایستگی در مقایسه با چندگانگی فرهنگی به صورت متفاوتی پاسخ دهند. چون شرکت کنندگان در هر دو شرایط با یک رویکرد تنوع مواجه بودند (آزمایشات بدون رویکرد نبود) آنها احتمالاً رفتار منصفانه ای را از سوی کارکنان اقلیت برداشت کرده اند (به کایسر و سایرین مراجعه کنید، 2013). علاوه بر این، با اینکه تحقیقات قبلی نشان داده که سفیدپوستان چندگانگی فرهنگی را به احساسات نسبت به طرد پیوند می دهند نه تفکر غیرنژاد پرستی، در آزمایش 4b متوجه شدیم اختلافی بین شرایط چندگانگی فرهنگی و ارزش به شایستگی وجود ندارد. علاوه بر این، با اینکه آزمایش 4a نشان می دهد شایسته سالاری چندفرهنگی نسبت به چندگانگی فرهنگی احتمالاً برای ایجاد تعامل

در گروه های اقلیت همواره بهتر نیست (به مطالعه 4b مراجعه کنید)، اثربخشی گسترده تر شایسته سالاری چندفرهنگی (همچنین برای سفیدپوستان) آن را به رویکرد کاراتری برای سازمان ها تبدیل می کند. در آخر اینکه حتی اگر از دید سفیدپوستان شایسته سالاری چندفرهنگی از رویکرد چندگانگی فرهنگی به تنهایی منصفانه تر باشد، تساوی حقوق عاملی برای پیشبینی تعامل متعاقب آنها نیست. تحقیقات بیشتری برای بررسی نقش تساوی حقوق در تاثیرات ایدئولوژی های تنوع بر دیگر معیارهای وابسته باید انجام شود.

در عین حال که استفاده از سناریوها در محیط آزمایشگاهی این مزیت را دارد که رابطه علت و معلولی بین متغیرهای مورد نظر را برقرار می کند، برای تحقیقات بعدی نیز ارزشمند است چرا که (از لحاظ مفهومی) یافته های ما را در محیط های سازمانی تکرار می کند و تعمیم می دهد. علاوه بر این، در تحقیقات بعدی باید معیارهای عملکرد در نظر گرفته شوند که امکان بررسی کاربردپذیری شایسته سالاری چندفرهنگی در مورد پیامدهای عملکرد را در سازمان های گوناگون فراهم می آورد.

یکی دیگر از زمینه های تحقیقات آتی می تواند بررسی رابطه بین شایسته سالاری چندفرهنگی و چندفرهنگی باشد (رویکردی که بر فعل و انفعالات و تاثیر متقابل بین گروه ها تمرکز دارد؛ رازنتال و لوی، 2010). یک احتمال این است که شایسته سالاری چندفرهنگی، مفهوم چندفرهنگی را در ذهنیت افراد جا می دهد، که شاید پیامدهایی برای ارتباطات و تماس های بین گروهی در بر داشته باشد.

9. نتیجه گیری

تحقیق فعلی به بررسی تاثیرات شایسته سالاری چندفرهنگی، پرداخت که رویکردی چندگانه به تنوع است که از تجلیل از تنوع را در شرایط چندگانگی فرهنگی بات مولفه های فرصت برابر در رویکرد ارزش به شایستگی تلفیق می کند. این ایدئولوژی همگرایی مزایای هر یک از ایدئولوژی های اصلی را در بر دارد بدون آنکه جنبه های منفی آنها را شامل شود. به اعتقاد ما رویکرد شایسته سالاری چندفرهنگی به تنوع پتانسیل این را دارد که به عامل مدیریتی موثر تنوع در سازمان ها و برای تمام اعضا تبدیل شود.

ضمیمه A. مداخله در ایدئولوژی در مطالعات 4a و 4b

شرایط ارزش به شایستگی

شرکت ما هنجارها و عقاید محکمی در خصوص تنوع نژادی و ترکیبی از کارکنان قومی نژادی دارد. این هنجارها و عقاید به وضوح در بیانیه ماموریت تنوع شرکت مت به قرار زیر بیان شده اند:

در لاوینس، اعتقاد ما بر این است که وقتی نیروی کار ما مشکل از شایسته ترین افراد در حوزه مربوطه باشند، ارباب رجوع ها بهترین خدمات مشاوره ای را دریافت می کنند. لاوینس همواره به استخدام، حفظ و ارتقاء شایسته ترین کارکنان متعهد است. کارکنان ما نیز از تابعیت ما از سیاست متمرکز بر شایستگی منتفع می شوند: آنها فرصت های برابری برای پیشرفت دارند و بابت دستاوردهای شان پاداش دریافت می کنند.

در لاوینس، تعهد ما به شایستگی بر روی موفقیت ما به عنوان یک شرکت تاثیر می گذارد. ما می خواهیم شایسته ترین افراد به شرکت ما ملحق شوند و از پتانسیل آنها بهره مند شویم که به نوبه خود منافع بسیاری برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت به دنبال دارد.

شرایط چندگانگی فرهنگی

شرکت ما هنجارها و عقاید محکمی در خصوص تنوع نژادی و ترکیبی از کارکنان قومی نژادی دارد. این هنجارها و عقاید به وضوح در بیانیه ماموریت تنوع شرکت مت به قرار زیر بیان شده اند:

در لاوینس، اعتقاد ما بر این است که وقتی نیروی کار ما انعکاسی از بازاری متنوع تر از پیش باشد، ارباب رجوع ها بهترین خدمات مشاوره ای را دریافت می کنند. لاوینس همواره به استخدام، حفظ و ارتقاء شایسته ترین کارکنان با سوابق و تجربیات متنوع متعهد است. کارکنان ما نیز از تابعیت ما از سیاست متمرکز بر تنوع منتفع می شوند: سوابق متنوع مختص به آنها شناسایی و از طریق ابتکار عمل ها و برنامه های تنوع مورد تجلیل قرار می گیرند.

در لاوینس، تعهد ما به تنوع بر روی موفقیت ما به عنوان یک شرکت تاثیر می گذارد. ما فضای کار عادلانه و بی طرف برای تمام افراد ایجاد می کنیم که برای تفاوت ها ارزش قائل است، که به نوبه خود، برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت منافع بسیاری در پی دارد.

شرایط شایسته سالاری چند فرهنگی

شرکت ما هنجارها و عقاید محکمی در خصوص تنوع نژادی و ترکیبی از کارکنان قومی نژادی دارد. این هنجارها و عقاید به وضوح در بیانیه ماموریت تنوع شرکت مت به قرار زیر بیان شده اند:

در لائوینس، اعتقاد ما بر این است که وقتی نیروی کار ما مشتکل از شایسته ترین افراد در حوزه مربوطه باشند که انعکاسی از بازاری متنوع تر از پیش نیز هستند، ارباب رجوع ها بهترین خدمات مشاوره ای را دریافت می کنند. لائوینس همواره به استخدام، حفظ و ارتقاء شایسته ترین کارکنان با سوابق و تجربیات متنوع متعهد است. کارکنان ما نیز از تابعیت ما از سیاست متمرکز بر شایستگی و تنوع منتفع می شوند: کارکنان ما فرصت های برابری برای پیشرفت دارند و بابت دستاوردهای شان پاداش دریافت می کنند، و در عین حال سوابق متنوع مختص به آنها شناسایی و از طریق ابتکار عمل ها و برنامه های تنوع مورد تجلیل قرار می گیرند.

در لائوینس، تعهد ما به تلفیق شایستگی و تنوع بر روی موفقیت ما به عنوان یک شرکت تاثیر می گذارد. ما می خواهیم شایسته ترین افراد به شرکت ما ملحق شوند و از پتانسیل آنها بهره مند شویم و فضای کار عادلانه و بی طرف برای تمام افراد ایجاد می کنیم که برای تفاوت ها ارزش قائل است، که به نوبه خود، برای کارکنان، ارباب رجوع و صنعت منافع بسیاری در پی دارد.

ضمیمه B. داده های تکمیلی

TarjomeFa.Com
داده های تکمیلی این مقاله به صورت آنلاین در لینک <http://dx>.

doi.org/10.1016/j.jesp.2017.06.002 در دسترس است.

References

- Apfelbaum, E. P., Stephens, N. M., & Reagans, R. E. (2016). Beyond one-size-fits-all: Tailoring diversity approaches to the representation of social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*. (Advance online publication) <http://dx.doi.org/10.1037/pspi0000071>.
- Barta, T., Kleiner, M., & Neuman, T. (2012). Is there a payoff from top team diversity? *McKinsey quarterly*. Retrieved from <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/is-there-a-payoff-from-top-team-diversity>.
- Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Correll, J., Park, B., & Smith, J. A. (2008). Colorblind and multicultural prejudice reduction strategies in high-conflict situations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11, 471-491.
- Curtois, M., & Herman, G. (2015). The influence of interethnic ideologies on intention to discriminate through in-group favoritism. *Social Sciences*, 4, 205-218.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Galinsky, A. D., & Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 708-724.
- Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., ... Maddux, W. W. (2015). Maximizing the gains and minimizing the pains of diversity. *Perspectives on Psychological Science*, 10, 742-748.
- Gündemir, S., Dovidio, J. F., Homan, A. C., & De Dreu, C. K. W. (2017). The impact of organizational diversity policies on minority employees' leadership self-perceptions and goals. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24, 172-188.
- Gündemir, S., & Galinsky, A. D. (2017). Multicolored blindfolds: Organizational multiculturalism can conceal and de-legitimize racial discrimination. (manuscript under review).
- Gutiérrez, A. S., & Unzueta, M. M. (2010). The effect of interethnic ideologies on the likability of stereotypic vs. counterstereotypic minority targets. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46, 775-784.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Homan, A. C., van Knippenberg, D., Van Kleef, G. A., & De Dreu, C. K. W. (2007). Bridging faultlines by valuing diversity: The effects of diversity beliefs on information elaboration and performance in diverse work groups. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1189-1199.
- Joshi, Y. (2014). The trouble with inclusion. *Virginia Journal of Social Policy & the Law*, 21, 207-265.
- Kaiser, C. R., Major, B., Jurcovic, L., Dover, T. L., Brady, L. M., & Shapiro, J. R. (2013). Presumed fair: Ironic effects of organizational diversity structures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104, 504-519.
- Macrae, C., Bodenhausen, G. V., Milne, A. B., & Jetten, J. (1994). Out of mind but back in sight: Stereotypes on the rebound. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 808-817.
- Martin, C. L., & Bennett, N. (1996). The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organization commitment. *Group & Organization Management*, 21, 84-104.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Norton, M. I., & Sommers, S. R. (2011). Whites see racism as a zero-sum game that they are now losing. *Perspectives on Psychological Science*, 6, 215-218.
- Oppenheimer, D. M., Meyvis, T., & Davidenko, N. (2009). Instructional manipulation checks: Detecting satisficing to increase statistical power. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 867-872.
- Page, S. E. (2007). *The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Peirce, J. L., & Randel, A. E. (2004). Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 81-98.
- Pelled, L. H., Eisenhardt, K. M., & Xin, K. R. (1999). Exploring the black box: An analysis of work group diversity, conflict, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 44, 1-28.
- Plaut, V. C., Garnett, F. G., Buffardi, L. E., & Sanchez-Burks, J. (2011). "What about me?" perceptions of exclusion and whites' reactions to multiculturalism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 337-353.
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., & Goren, M. J. (2009). Is multiculturalism or colorblindness better for minorities? *Psychological Science*, 20, 444-446.
- Rattan, A., & Ambady, N. (2013). Diversity ideologies and intergroup relations: An examination of colorblindness and multiculturalism. *European Journal of Social Psychology*, 43, 12-21.
- Richeson, J. A., & Nussbaum, R. J. (2004). The impact of multiculturalism versus colorblindness on racial bias. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 417-423.
- Rosenthal, L., & Levy, S. R. (2010). The colorblind, multicultural, and polycultural ideological approaches to improving intergroup attitudes and relations. *Social Issues and Policy Review*, 4, 215-246.
- Schmader, T., Major, B., & Gramzow, R. H. (2001). Coping with ethnic stereotypes in the academic domain: Perceived injustice and psychological disengagement. *Journal of Social Issues*, 57, 93-111.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37, 1262-1289.
- Sy, T., Shore, L. M., Strauss, J., Shore, T. H., Tram, S., Whiteley, P., & Ikeda-Muramachi, K. (2010). Leadership perceptions as a function of race-occupation fit: The case of Asian Americans. *Journal of Applied Psychology*, 95, 902-919.
- Todd, A. R., & Galinsky, A. D. (2012). The reciprocal link between multiculturalism and perspective-taking: How ideological and self-regulatory approaches to managing diversity reinforce each other. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1394-1398.
- Unzueta, M. M., & Binning, K. R. (2010). Which groups are associated with diversity? White exclusion and minority ingroup projection. *Cultural Diversity & Ethnic Minority Psychology*, 16, 443-446.
- Van Knippenberg, D., De Dreu, C., & Homan, A. (2004). Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda. *Journal of Applied Psychology*, 89, 1008-1022.
- Verkuyten, M. (2005). Ethnic group identification and group evaluation among minority and majority groups: Testing the multiculturalism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 121-138.
- Walton, G. M., Spencer, S. J., & Erman, S. (2013). Affirmative meritocracy. *Social Issues and Policy Review*, 7, 1-35.
- Woisko, C., Park, B., Judd, C. M., & Wittenbrink, B. (2000). Framing interethnic ideology: Effects of multicultural and color-blind perspectives on judgments of groups and individuals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 635-654.

 TarjomeFa.Com

برای خرید فرمت ورد این ترجمه، بدون واتر مارک، اینجا کلیک نمایید.

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