استیسی گوردون:وقتی ما در محیط کاری هستیم،طبیعیست که به دنبال همکارانی باشیم که با آنها نقطه اشتراکاتی داریم\*شاید در یک شهر بزرگ شده باشیم یا هر دو فرزندانی داشته باشیم یا به یک مدرسه میرفته ایم یا دوستان و ارتباطات مشترکی داریم.\*از آنجایی که به اشراک گذاشتن چیزهای مشترک یک غریزه ی شگفت انگیز انسانی است\*مهم است که ما اجازه ندهیم این شباهت بر تصمیم گیریه ما تاثیر بگذارد.\*تصمیم گیری بر اساس طرفداری یا داشتن نقطه اشتراکات،تعصب ناخودآگاه است.\*وقتی کارمندان میبینند دیگران بر اساس روابط و نه میزان شایستگی ارتقا میابند،شرکت را ترک میکنند.\*خارج شدن کارمند به خاطر تعصب ناخودآگاه اشتباهی گران است.\*نرم افزار "CareerBuilder" اندازه گیری کرده است که خروج هر کارمند برای شرکت ها خرجی معادل 22 هزار دلار باقی میگذارد.\*این عدد کوچک و کمی نیست.و بدتر از آن،منابع اندازه گیریه دیگر این هزینه را هنگام جایگزینی کارمندی که در سال 100 هزار دلار یا بیشتر دریافت میکند،بسیار بیشتر تخمین میزنند.\*از طرف دیگر،آگاه کردن کارمندانتان از تعصب ناخودآگاه با تمرین و رشد،تنها هزینه ای در حدود 1200 دلار به ازای هر کارمند برای شما دارد.\*پس چرا تلاش نکنیم تا کارمندان را از طریق تمرین دوباره در تعامل قرار دهیم؟اینکار هزینه ی بسیار کمتری دارد و برای اخلاق نیروی کار نیز بهتر است.\*سوالی را به من یادآوری کردند که "چه میشود اگر ما برای رشدکارمندانمان سرمایه گذاری کنیم و آنها شرکت ما را ترک کنند؟"\*جواب این است که "چه اتفاقی خواهد افتاد اگر ما سرمایه گذاری نکنیم و آنها بمانند؟"\*آیا تا به حال تعصب ناخودآگاه،کمبود تنوع و عدم مساوات در محیط کاری را در نظر گرفته اید؟\*چگونه به آن رسیدگی شده است؟\*شما چه پیشنهادی برای بهتر کردن محل کارتان میکنید؟/تاثیر تعصب ناخودآگاه پیچیده است چرا که ما هم میتوانیم قربانی آن باشیم هم عامل و مجرم آن\*ولی اگر ما متعهد شویم که آگاه باقی بمانیم،میتوانیم شروع کنیم که تاثیر تعصب ناخودآگاه را مثبت کنیم.