



Eksperyment dotyczący mechanizmów dyskryminacji i możliwych działań interwencyjnych z użyciem techniki „Application-Files Design”.

-opis i metodologia badania-

Formalna i nieformalna ocena osoby aplikującej na wolne stanowisko pracy, jej kwalifikacji i kompetencji ma miejsce niemal w każdym współczesnym procesie rekrutacji. Pomimo że pracodawcy mają jasno sprecyzowany nakaz równego traktowania i często posługują się *explicite* określonymi kryteriami selekcji, to różnego rodzaju stereotypy bądź uprzedzenia (na przykład związane z płcią, narodowością, czy pochodzeniem etnicznym kandydatów i kandydatek) niestety wciąż odgrywają rolę w procesie oceny aplikacji. Jeśli jednak spełnione zostaną pewne warunki (o których poniżej), wpływ takich czynników statusu, jak płeć czy pochodzenie etniczne/narodowe kandydatów/kandydatek do pracy, może zostać ograniczony. Jednym z takich warunków może być poziom kompetencji/umiejętności osób starających się o pracę. Niniejszy eksperyment ma na celu sprawdzenie mocy predyktywnej hipotez dotyczących następujących zmiennych istotnych w procesie rekrutacji: (1) status cudzoziemca osoby aplikującej o pracę i osoby oceniającej jej kompetencje, (2) rodzaj standardów zastosowanych podczas oceny aplikantów/aplikantek, (3) sposób autoprezentacji osoby aplikującej.

Kontekst teoretyczny i empiryczny

Podstawą teoretyczną, na podstawie której wyprowadzone zostały przedstawione niżej hipotezy, jest program badawczy zwany teorią stanów oczekiwań, a szczególnie



jedna z kilkunastu teorii wchodzących w jego skład, czyli teoria charakterystyk statusu. Teoria stanów oczekiwań wyjaśnia, w jaki sposób członkom grup zadaniowych przypisywane są kompetencje i jak członkowie takich grup tworzą wobec siebie oczekiwania związane z danym zadaniem i ogólne oczekiwania co do zachowań i jakości działań danego członka grupy. Dodać przy tym należy, że teoria stanów oczekiwań dotyczy sytuacji, w których osoby muszą razem pracować nad rozwiązaniem jakiegoś problemu, pomimo tego, że nie mają wcześniejszych doświadczeń we wspólnym działaniu. Według teorii, członkowie takiej nowo ukonstytuowanej grupy będą formować oczekiwania wobec wzajemnych kompetencji na podstawie wiedzy o swoich charakterystykach statusu lub wiedzy o tym, jak dana osoba wcześniej wykonywała dany typ zadań, bądź o jedno i drugie.

Podstawową hipotezą (hipoteza 1.) w niniejszym badaniu jest przewidywanie, że status cudzoziemca stanowi charakterystykę statusu i że kiedy charakterystyka ta staje się uwidoczniła, determinuje ona odmienne oczekiwania co do kompetencji i zaangażowania cudzoziemca, sprawia, że do oceny jego działań i umiejętności stosowane są dużo ostrzejsze standardy, co w efekcie prowadzi do nierównego traktowania w procesie rekrutacji, w dostępie do awansów i poziomie wynagrodzenia. Zgodnie z teorią, charakterystykę statusu stanowią wszelkie nominalne różnice pomiędzy jednostkami – na przykład indywidualne cechy, takie jak kolor skóry, płeć, czy wiek, ale też przyjmowane role społeczne (macierzyństwo) – o ile z każdą z tych nominalnych różnic wiążą się pewne kulturowo zdefiniowane przekonania o wyższej bądź niższej wartości i przydatności poziomu danej cechy oraz kompetencjach z nią związanych. Innymi słowy, charakterystyka statusu to każda społecznie wartościowana cecha, która w przekonaniu członków danej grupy zawiera informację o poziomie kompetencji i umiejętności danej osoby w relacji do innych osób i w kontekście danego zadania. Przekonanie, o którym mowa, często nie jest uświadamiane i nie musi być obiektywnie trafne, choć członkowie grupy wierzą, że jest. Charakterystyki statusu różnią się między sobą pod względem tego, jak szczegółowe są oczekiwania na ich podstawie formułowane. Wąskie charakterystyki statusu dostarczają informacji na temat szczególnych kompetencji, istotnych tylko dla ograniczonej liczby zadań (np. umiejętność śpiewania). Z kolei szerokie charakterystyki statusu są powiązane z nieograniczonym zbiorem zadań, czyli w



danym społeczeństwie panuje przekonanie, że dana cecha niesie ze sobą informacje o bardzo ogólnym zbiorze umiejętności i kompetencji (na przykład płeć kulturowa, kolor skóry, pochodzenie etniczne).

Charakterystyka statusu staje się uwidocznioma (ulega uaktywnieniu) jeżeli w widoczny sposób różnicuje partnerów interakcji (członków danej grupy) lub kiedy istnieje przekonanie, że jest ona bezpośrednio związana z rozwiązywanym zadaniem. Dla przykładu, kolor skóry nie będzie uwidocznioma w grupie składającej się z osób o tym samym kolorze skóry, płeć nie będzie uwidocznioma w grupie, w której członkami są same kobiety, a „cudzoziemskość” nie uaktywni się w grupie, gdzie wszyscy są obcokrajowcami. W momencie, gdy dana charakterystyka się uwidoczni (uaktywni), będzie ona oddziaływać na oceny i zachowania wobec osób posiadających odmienny poziom danej charakterystyki. To co stanowi ogniwo pośrednie pomiędzy charakterystyką statusu a zachowaniem i oceną innych osób w sytuacji, to właśnie „oczekiwania co do działania” (stąd nazwa programu). Zgodnie z teorią, partnerzy interakcji oczekują bardziej kompetentnych zachowań od osób posiadających wyżej oceniony (bardziej wartościowy) poziom danej cechy – na przykład od mężczyzn – w porównaniu do osób, które posiadają nisko oceniany poziom – na przykład od kobiet. Zróżnicowane oczekiwania wobec osób posiadających wysoki i niski poziom danej charakterystyki mają tendencję do samopotwierdzania się (na zasadzie samospełniającej się przepowiedni) – skoro od mężczyzn/białych/rdzennych obywateli oczekuje się, że będą bardziej kompetentni, a ich działania lepsze w porównaniu do kobiet/osób o niebiałym kolorze skóry/imigrantów, to daje się im więcej możliwości działania, mają oni większy wpływ na kierunek rozwiązania zadania, a ich wkład jest oceniany bardziej pozytywnie. Taki rezultat nie będzie oczywiście zaobserwowany w sytuacji, gdy osoby o niskim statusie (ocenianym jako mniej wartościowy poziomie danej charakterystyki statusu) postrzegane są jako posiadające „naturalne” uzdolnienia istotne w jej kontekście (na przykład kobiety w opiece nad dziećmi, czarnoskórzy w danych dyscyplinach sportu, a cudzoziemcy w sytuacjach kontaktów międzynarodowych).

Zarówno teoria, jak i badania empiryczne pokazują, że charakterystyki statusu, oprócz tego, że wpływają na oczekiwania jednostek wobec innych partnerów



interakcji, oddziałują także na to, jakich standardów używają jednostki, aby ocenić zdolności i działań innych. Standardy te określają poziom i rodzaj „dowodu”, który jest potrzebny, aby określić istnienie kompetencji bądź niekompetencji zadaniowej. Na przykład 7 na 20 negocjacji handlowych zakończonych podpisaniem kontraktu będzie wystarczającym dowodem posiadania kompetencji handlowych w przypadku, gdy standard wynosi przynajmniej 5 podpisanych kontraktów, natomiast nie będzie stanowił takiego dowodu, jeśli standard ten wynosi 9. Jak widać na powyższym przykładzie, standardy oceny kompetencji mogą być zatem surowe (potrzeba więcej dowodów) albo łagodne (wystarczy mniejsza ich liczba). Zatem kolejna hipoteza (Hipoteza 2) brzmi, że uwzględniając istnienie łagodnych i surowych standardów, kompetencje imigrantów (cudzoziemców) są oceniane według bardziej surowych standardów (np. 9 kontraktów na 20 negocjacji) niż kompetencje Polaków (np. 5 kontraktów na 20 negocjacji).

Istotną rolę w stosowaniu podwójnych standardów odgrywa stopień postrzeganej zależności między daną charakterystyką statusu a kompetencją w zakresie danego zadania (na przykład pomiędzy byciem imigrantem/imigrantką a umiejętnością obsługi klienta). Jeśli więc dana osoba uznaje negocjacje/komunikacje z klientem w Polsce za zadanie związane z byciem Polakiem i uważa, że Polak/Polka lepiej obsłuży polskiego klienta, wówczas luka między surowym i łagodnym standardem będzie większa. Zazwyczaj działa wówczas chęć zachowania pewnej spójności w ocenie kompetencji. Zdanie „Polak odnosi sukcesy w obsłudze klienta” brzmi w takich sytuacjach bardziej spójnie, niż zdanie „cudzoziemiec odnosi sukcesy w obsłudze klienta”, co spowoduje użycie surowszego standardu wobec cudzoziemca po to, aby utrzymać spójność. Innymi słowy, połączenie „wysoki status — dobre wykonanie” jest spójne, natomiast połączenie „niski status — dobre wykonanie” niespójne. Połączenie niespójne osłabia wartość informacyjną samych wyników wykonania zadania (np. liczby zawartych kontraktów), które są w związku z tym analizowane dokładniej niż w przypadku połączenia spójnego. Prowadzi to do zastosowania surowszego standardu wobec osoby o niskim statusie i przypisania jej niższej kompetencji. Ponadto, luka pomiędzy surowym a łagodnym standardem będzie większa w przypadku wyników przeciętnych, niż wyników nadzwyczajnych. Założenie jest bowiem takie, że w przypadku tych ostatnich ich akceptacja i wyjaśnienie jest



paradoksalnie łatwiejsze. Zastosowanie różnych standardów prowadzi między innymi do podtrzymania początkowej różnicy statusu, a tym samym przyczynia się do realizacji samospełniającej się przepowiedni. Jeśli zatem status imigranta jest postrzegany jako istotny w miejscu pracy, to ich życiorysy i osiągnięcia będą oceniane według surowszych standardów niż życiorysy Polaków. Innymi słowy będą musieli dostarczyć więcej dowodów, aby zostać uznanymi za kompetentnych.

Kluczową kwestią dla zrozumienia sytuacji imigrantów na polskim rynku pracy jest wyjaśnienie i opisanie, co się dzieje wtedy, gdy aplikanci różnią się pod względem statusu, ale są niemal identyczni, jeśli chodzi o kompetencje. Szczególnie istotne może się w tym kontekście okazać, jak informacja na temat wąskich i szerokich charakterystyk statusu jest sygnalizowana w danej sytuacji. W obrębie teorii stanów oczekiwań zagadnienie to jest opisywane przez teorię wyznaczników statusu. Wyznaczniki są tymi elementami sytuacji, które pozwalają wnioskować o tym, jaki poziom charakterystyki statusu (jakie istotne cechy) ma dana osoba. Mogą mieć one charakter bezpośredni (na przykład dyplom) lub pośredni (na przykład sposób wyrażania się) i dostarczać wprost informacji o dokonaniach jednostki lub jedynie sygnalizować jej przynależność do danej kategorii nominalnej. Wyznaczniki mogą być albo spójne albo niespójne ze statusem jednostki – na przykład Polak, który z dużą pewnością siebie prezentuje swoje kompetencje i imigrant, który ze skromnością mówi o swoich osiągnięciach stanowią o spójną sytuację, natomiast prezentacja odwrotna byłaby niespójna. Istnieje szereg badań ilustrujących wpływ stylu autoprezentacji na postrzeganie kompetencji danej jednostki. Część nich wskazuje, że osoby o wysokim statusie więcej zyskują asertywnym prezentowaniem swoich umiejętności, niż osoby o niskim statusie. Głównym efektem ubocznym asertywności w przypadku jednostek o niskim statusie jest spadek ocen na skali lubienia (asertywne kobiety i członkowie innych mniejszości są mniej lubiani, niż członkowie o mniej zdecydowanych stylach autoprezentacji). W niniejszym eksperymencie zakładamy, że sposób autoprezentacji jest pośrednim wyznacznikiem statusu i może umacniać bądź osłabiać oczekiwania statusowe (legitymizować je bądź podważać). Dlatego kolejna hipoteza (hipoteza 3) zakłada, że styl autoprezentacji będzie miał wpływ na oceny aplikantów o różnych statusach.



Warunki zakresowe (czyli takie, które określają, jakie cechy musi mieć sytuacja, aby doszło do procesów opisanych w teorii i które również muszą być obecne w sytuacji eksperymentalnej) dotyczące uaktywnienia podwójnych standardów określają, iż:

jednostki dokonujące oceny mają motywację, aby brać pod uwagę zdolności innych osób, czyli uważają ocenę poziomu kompetencji innych za ważną

jednostki dokonujące oceny mają świadomość tego, że mogą korzystać ze wszelkich dostępnych informacji na temat kompetencji ocenianej osoby/osób

dana osoba oceniająca uważa, że czynnik, który różni osoby oceniane (a przez to jest uwidoczniony/uaktywniony), w istocie jest nośnikiem statusu i że dokonana przez stronę trzecią ocena wcześniejszych działań/osiągnięć osób ocenianych jest obiektywna

dana osoba nie wie o żadnych uzgodnionych uniwersalnych standardach, może więc użyć dowolnych informacji do sformułowania własnych standardów i nie musi się z nich tłumaczyć przed nikim poza samym/samą sobą. Innymi słowy, oceniający ma pełną dowolność w ustalaniu wymagań.

Metoda

Uczestnicy eksperymentu

Uczestnikami eksperymentu będzie 80 Polaków/Polek i 80. imigrantów/imigrantek. Płeć uczestników eksperymentu w zasadzie nie ma znaczenia, ale musi być odnotowywana. Imigranci/imigrantki muszą mówić, czytać i pisać po polsku. Narodowość migrantów nie jest istotna. Ważne, żeby nie byli to obywatele państw trzecich z krajów o dużej i zróżnicowanej imigracji. Wiek imigrantów nie jest istotny. Rekrutacja cudzoziemców może mieć miejsce na uczelniach. Uczestnicy eksperymentów za udział w nim uzyskają wynagrodzenie (które stanowi m.in. sposób realizacji warunku zakresowego nr 1). Informacje przekazywane potencjalnym uczestnikom podczas rekrutacji muszą być identyczne (zgodne z instrukcją i historią maskującą).

Wszystkie sesje eksperymentu będą miały miejsce w ISP. W sesji może wziąć udział dowolna liczba osób, o ile zapewniona będzie im możliwość indywidualnej pracy.



Rekomendowane jest, aby grupa liczyła nie więcej niż 6 osób. Osoby prowadzące wszystkie sesje powinny wyglądać i zachowywać podobnie. Instrukcje podawane uczestnikom muszą być identyczne, zatem uczestnicy dostaną je w formie pisemnej.

Eksperyment będzie miał charakter wieloczynnikowy 2 (pochodzenie uczestnika eksperymentu – zmienna quasi-eksperymentalna) x 2 (pochodzenie pary aplikantów homogenicznych) x 3 (styl prezentacji pary aplikantów zróżnicowanych pod względem pochodzenia). Wszyscy uczestnicy dostaną foldery z aplikacjami osób tej samej płci, co uczestnik. Układ eksperymentalny będzie zatem zawierał warunki, w zakresie których pomiar będzie miał charakter jednorazowy. Uczestnicy eksperymentu zostaną losowo przypisani do jednego z poziomów zmiennej niezależnej w warunku drugim (pochodzenie kandydatów) i jednego z poziomów zmiennej niezależnej w warunku trzecim. (Warunek drugi pozwala określić na ile spełnione zostały warunki zakresowe i początkowe eksperymentu.) We wszystkich warunkach eksperymentalnych zmiennymi zależnymi będą: ocena kompetencji kandydatów, ocena przydatności kandydatów na stanowisko, oraz ostateczna rekomendacja (wybór) jednego kandydata.

Procedury i materiały

Uczestnicy eksperymentu zostaną poinformowani, że:

- ⤴ (uprawdopodobnienie sytuacji, wywołanie motywacji) na zlecenie PARP, w związku z realizacją projektu PO KL „XXX,” Instytut Spraw Publicznych, Zespół Prawo i Obywatel, został poproszony o wyselekcjonowanie puli osób, które dostaną roczne, płatne z budżetu państwa i środków UE stypendium w ???, które może następnie zostać przedłużone w formie umowy o pracę; biorąc pod uwagę, że celem projektu jest też ewaluacja sposobów selekcji osób, które korzystają ze wsparcia środków publicznych, ISP postanowiło zrealizować nowatorski projekt rekrutacji kandydatów na stypendium, w który zaangażowani będą przedstawiciele różnych środowisk społecznych;
- ⤴ (uprawdopodobnienie podobnych aplikacji) dostaną do oceny aplikacje osób, które już przeszły pierwszy etap selekcji;
- ⤴ (podkreślenie dlaczego ważna jest ocena uczestników) interesujące z punktu widzenia ewaluacji, którą ISP prowadzi, jest zarówno, jak oceniają aplikacje i



aplikantów różne grupy, a także różne jednostki. Nikt jednak nie będzie musiał uzasadniać swojej decyzji, a przy jej podejmowaniu mogą się kierować własnymi wrażeniami. Wszystkie informacje, których uczestnicy dostarczą będą tylko i wyłącznie do wiadomości badaczy ISP, a zleceniodawca otrzyma jedynie informację o wybranych kandydatach.

Wszyscy uczestnicy otrzymają następnie 3 foldery zawierające pary aplikacji na dane stypendium. Każdy z folderów będzie zawierał opis stypendium, informacje o kandydatach, „ręcznie” wypełnione ankiety i listy motywacyjne oraz formularze oceny i decyzji. Część materiałów wykorzystanych do przygotowania folderów pochodzić będzie z ubiegłorocznych eksperymentów, a część będzie przygotowana na potrzeby niniejszego testu laboratoryjnego. Nowe materiały i historyjka fasadowa/maskująca zostaną poddane pretestowi wśród studentów socjologii CC oraz konsultacji eksperckiej wśród pracowników IP UW. Opis stypendium stanowiąc będą zmodyfikowane opisy istniejących ogłoszeń o stypendiach lub stażach.

Pierwszy folder otrzymany przez uczestników eksperymentu zawierał będzie dwie aplikacje kandydatów/ek o tym samym pochodzeniu i tej samej płci. Kandydaci/kandydatki będą niemal identyczni z wyjątkiem długości stażu pracy. Folder ten będzie identyczny dla wszystkich uczestników i będzie służył zapoznaniu uczestników z procesem oceny, rozwianiu podejrzeń oraz dostarczy jasnej podstawy do oceny kompetencji (doświadczenie).

Drugi folder będzie zawierał dwie aplikacje osób o tym samym statusie i z niemal identycznymi osiągnięciami. Służyć on będzie sprawdzeniu czy spełnione zostały warunki zakresowe dotyczące orientacji zadaniowej uczestników eksperymentu.

Trzeci folder, to właściwy folder testowy, w którym aplikacje kandydatów różnić się będą ich statusem, a także sposobem autoprezentacji kandydatów. Jedna grupa badanych dostanie folder, w którym Polak (osoba o wyższym statusie) będzie asertywnie przedstawiać swoje osiągnięcia, a imigrant w sposób neutralny. Druga grupa dostanie folder, w którym zarówno Polak, jak i imigrant będą neutralni, a trzecia folder, w którym imigrant będzie asertywnie zaprezentowany, a Polak



neutralnie. Asertywność zostanie wyrażona sformułowaniami zawartymi w liście motywacyjnym i ankiecie kandydata (np. „Jestem idealnym kandydatem,” „w wielu przypadkach zainicjowałam(a)m” vs. „Chciałbym kontynuować własny rozwój w tym kierunku” „uczestniczyłem w...”)

Po zakończeniu wypełniania formularzy oceny kandydatów z każdego folderu, uczestnicy wypełnią kwestionariusz zawierający ogólne pytania odnośnie stypendiów, rekrutacji, selekcji (aby podtrzymać wrażenie prawdziwości sytuacji), a także pytania sprawdzające poziom ich motywacji i skuteczności manipulacji. Następnie dostaną pisemną informację na temat celów eksperymentu i znaczenia poszczególnych faz, po zapoznaniu się z którą przeprowadzona jeszcze będzie otwarta dyskusja o charakterze debriefing.

Materiały poddane pretestowi:

1. Instrukcje eksperymentalne – (populacja pretestowa: studenci ochotnicy i eksperci)
2. Opis organizacji, w której będzie realizowane stypendium (populacja pretestowa – studenci)
3. Życiorysy i sformułowania asertywne vs. neutralne (konsultacja z psychologami społecznymi oraz pretest wśród studentów).

Narzędzia gotowe:

1. Formularz oceny kandydatów
2. Formularz przydatności kandydatów
3. Formularz wyboru
4. Kwestionariusz końcowy.

Schemat przypisania do warunku eksperymentalnego:

Wszystkie foldery zostaną przygotowane z góry i zostaną oznaczone, ale osoby prowadzące eksperyment nie będą wiedziały, który folder zawiera którą kombinację poziomów zmiennych.



Za treść publikacji odpowiada Instytut Spraw Publicznych, poglądy w niej wyrażone nie odzwierciedlają oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej

Projekt: „Różni, ale równi – badania nad równym traktowaniem cudzoziemców w Polsce” jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu na Rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz z budżetu państwa.



Copyright by Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2010.

Przedruk materiałów Instytutu Spraw Publicznych w całości lub części możliwy jest wyłącznie za zgodą Instytutu.

Cytowanie oraz wykorzystanie danych empirycznych dozwolone jest z podaniem źródła.

Instytut Spraw Publicznych

ul. Szpitalna 5 lok. 22

00-031 Warszawa

tel. +48 022 556 42 99, fax +48 022 556 42 62

e-mail: isp@isp.org.pl, www.isp.org.pl