



INSTYTUT SPRAW PUBLICZNYCH
THE INSTITUTE OF PUBLIC AFFAIRS

Badanie eksperymentalne dotyczące podwójnych standardów oceny aplikantów cudzoziemskich i polskich

Kinga Wysieńska

BADANIA • EKSPERTYZY • REKOMENDACJE



Wstęp

Wiele codziennych sytuacji polega na wykonaniu jakiegoś zadania i ocenie tego wykonania. Wśród przykładów można wymienić komisję rekrutacyjną, która dokonuje wyboru kandydata spośród nadesłanych aplikacji. 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, wpływ takich czynników statusu, jak płeć czy pochodzenie etniczne/narodowe kandydatów/kandydatek do pracy, może zostać ograniczony. Jednym z takich warunków może być wprowadzenie dobrych praktyk, standardów i procedur działania w różnych sferach życia, co pokazują chociażby badania Jeffa Pfeifera z Uniwersytetu Regina w Kanadzie. Profesor Pfeifer poprosił grupę białych Kanadyjczyków/Kanadyjek o podjęcie decyzji, którego z przedstawionych kandydatów przyjąć do pracy. Jeden z kandydatów był niebiały, co było wyraźnie zaznaczone w aplikacji. Większość badanych częściej wybierała kandydata białego. Jednakże, gdy pracodawcy otrzymali wskazówki proceduralne, co do tego, jakie informacje powinni brać pod uwagę, w oparciu o jakie przesłanki podejmować decyzję i dlaczego, różnica w traktowaniu kandydatów zniknęła. Pfeifer tłumaczy to tak: „Nie musieli dłużej opierać się na stereotypach.”¹ Na podstawie wyników badań Pfeifera opracowano szereg programów warsztatów antydyskryminacyjnych, mających na celu podniesienie wiedzy na temat znaczenia jasnych zasad podejmowania pewnych decyzji oraz procesów stereotypizacji, które z powodzeniem doprowadziły do redukcji przejawów w dyskryminacji na rynku pracy i systemie sprawiedliwości (Kanada), ale także w systemach penitencjarnych (Australia) i w działalności policji (Kanada, Australia).²

Opisywany niżej eksperyment miał na celu sprawdzenie mocy predyktywnej hipotez dotyczących następujących zmiennych istotnych w procesie rekrutacji: (1) statusu cudzoziemca osoby aplikującej o pracę i osoby oceniającej jej kompetencje, (2) rodzaju standardów zastosowanych podczas oceny aplikantów/aplikantek. Zebranie obserwacji pozwalających na zweryfikowanie szeregu hipotez dotyczących procesu oceny i selekcji kandydatów pozwoliło na sformułowanie szeregu rekomendacji dotyczących możliwych działań interwencyjnych.

¹ <http://www.uregina.ca/news/commun/report/2000/mar1700/spark.html>

² Meissner, C.A., Brigham, J.C., & Pfeifer, J.E., *Jury nullification: The influence of judicial instruction on the relationship between attitudes and juridic decision-making*. Basic & Applied Social Psychology, 25, 243-254, 2003

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. Najbardziej centralnymi pojęciami dla każdej teorii stanów oczekiwań są pojęcia *oczekiwań co do działania* (performance expectations) i *stanów oczekiwań* (performance expectation state). Oczekiwanie co do działania są zdefiniowane jako przewidywania odnośnie jakości wkładu poszczególnych członków grupy w rozwiązanie zadania, które są wytwarzane przez każdego aktora wobec samego siebie i pozostałych członków. Oczekiwania mogą być wysokie (oczekuje się, że działania będą prowadzić do sukcesu) lub niskie (oczekuje się, że zachowania nie będą skuteczne). Stany oczekiwań stanowią zaś utrwalony zespół przewidywań dotyczących przyszłych zachowań jednego aktora, zrelatywizowanych do zachowań innego aktora lub wielu aktorów. Tak więc nigdy nie oczekuje się, że aktor A będzie działał po prostu dobrze lub słabo; oczekuje się raczej, że aktor A będzie bardziej kompetentny lub mniej kompetentny od aktora B. Ponadto, oczekiwania są zawsze odnoszone do zadania i do osoby. To jest, oczekuje się, że A będzie działał skuteczniej niż B ze względu na jedno zadanie (powiedzmy organizując konferencję), lecz mniej skutecznie ze względu na inne (powiedzmy analizując dane statystyczne). Podobnie, możemy oczekiwać, że A będzie sprawniejszy od B, lecz mniej sprawny niż C ze względu na to samo zadanie.

Stany oczekiwań nie są bezpośrednio "obserwowalne". Stanowią one bowiem *konstrukty teoretyczne*, których obecność i ważność jest inferowana z ich teoretycznie przewidywalnych skutków jakie wywierają na zachowanie.

Stany oczekiwań są generowane z różnorodnych źródeł: ocen wykonania zadania w trakcie interakcji, aktywacji różnic statusu, odzwierciedlonych ocen znaczących innych, alokacji symbolicznych i materialnych nagród, i tym podobnych. Wszystkie informacje pochodzą z szerokiego środowiska społecznego. W określonych okolicznościach (na przykład, gdy aktorzy pracują nad danym zadaniem) owe informacje stają się istotne w bezpośredniej sytuacji. Wówczas pojawiają się stany oczekiwań, które doprowadzają do uporządkowania wszystkich informacji w postaci spójnego obrazu lub definicji sytuacji. Taki spójny obraz pozwala aktorom dokonać wyboru tych zachowań, które są właściwe dla danej sytuacji i uniknąć tych, które nie są właściwe. Ponieważ zachowania są na ogół spójne z definicją sytuacji, wykazują one tendencję do wzmacniania utrwalonych oczekiwań. Aby przerwać ten łańcuch, wymagane jest wprowadzenie nowej informacji (z nowego źródła) lub zmiana w sytuacji lokalnej (wprowadzenie nowych aktorów lub nowego zadania).

Przedstawione warunki prowadzące do aktywizacji procesu organizowania informacji nie muszą być obecne każdorazowo. Oczekiwanie co do danej sytuacji mogą być z góry utrwalone,

żadna nowa informacja może się nie pojawić, aktor może nie wchodzić w interakcje z innymi, i tak dalej. W rezultacie, zachowanie aktorów może być stosunkowo trwale w dłuższym czasie, zmieniając się jedynie wówczas, gdy pojawiają się wymienione wyżej okoliczności. Aktorzy nie reorganizują i nie renegeocjują nieustannie swych definicji sytuacji. Zachowują się oni raczej zgodnie z istniejącymi definicjami, reorganizując je jedynie wówczas, gdy staje się to konieczne.

Powyższy model zachowuje swą moc wyjaśniającą wtedy, gdy spełnione są zakreślone dla teorii warunki zakresowe. Dwa zasadnicze warunki zakresowe orzekają, że członkowie grupy uważają zadanie za ważne i mają motywację do tego, aby wykonać je dobrze (tzn. są „zorientowani na zadanie”), i że w tym celu gotowi są uwzględniać nawzajem swoje sugestie (tzn. mają „orientację grupową”). Przykład takiej grupy stanowią dwaj pracownicy uniwersytetu opracowujący plan zajęć na dany rok akademicki (rozkład kursów między sale wykładowe i pory dnia).

Skupmy się na sytuacjach, w których dwaj aktorzy, dana osoba oraz partner („inny”) mają świadomość tego, iż różnią się pod względem charakterystyki statusu, wąskiej lub szerokiej, a także, że pracując wcześniej indywidualnie nad poszczególnym zadaniem osiągnęli bardzo zbliżone wyniki. W pewnych warunkach aktorzy w takiej sytuacji uaktywnią różne standardy oceny takich osób (Foschi, 2000). Sytuacje te stanowią „systemy oceny”. Na wykonanie zadania i ocenę tego wykonania wpływa wiele czynników. Na przykład, to, czy osoba wykonująca zadanie posiada odpowiednie zdolności; czy osoba dokonująca oceny ma wiedzę o tym, jak oceniać wykonanie zadania; albo to, czy wykonanie tego zadania wymaga pojedynczej czy wielu umiejętności. Dodatkowo, różna może być liczba możliwych sposobów rozwiązania problemu, samych zadań i osób oceniających. Dwa rodzaje czynników występujących w takich sytuacjach - osiągnięty wynik oraz status osoby wykonującej zadanie i oceniającej to wykonanie - są szczególnie interesujące z punktu widzenia przeprowadzonych eksperymentów. A dokładnie, interesowały nas sytuacje, w których dwóm osobom, które miały taki sam lub zbliżony wynik (wysoki, średni, czy niski) przypisywano różne poziomy kompetencji w rezultacie zastosowania podwójnych (czy wręcz licznych) standardów oceny opartych na statusie. Standardy określają poziom i rodzaj „dowodu”, który jest potrzebny do wnioskowania o kompetencji bądź niekompetencji zadaniowej. Dla przykładu, wynik 14 poprawnych odpowiedzi na 20 jest wystarczającym świadectwem zdolności, jeżeli standard wynosi przynajmniej 12 poprawnych odpowiedzi, ale ten sam wynik staje się niewystarczającym dowodem kompetencji, jeśli standard ustali się na przynajmniej 17 poprawnych odpowiedzi. Standardy pełnią więc funkcję filtra pośredniczącego między oceną a oczekiwaniem. Standardy można podzielić na surowe i łagodne, w zależności od tego, jak bardzo są wymagające. Surowy standard umiejętności wymaga więcej dowodów kompetencji niż standard łagodny; i na odwrót, łagodny standard braku umiejętności toleruje więcej dowodów niekompetencji niż standard

surowy.

W dalszej części artykułu posługujemy się terminami „kompetencja”, „umiejętność” i „zdolność” zamiennie, to samo dotyczy określeń „dana osoba”, „uczestnik”, „badany”, „respondent”. Ponadto, wyrażenia „ocena”, „wynik” i „rezultat” z jednej strony oraz „aktor” i „osoba” z drugiej używamy jako synonimów. Jednak *ocena wykonania zadania* (na przykład dobrej bądź złej jakości) jest różna od *oceny* (czy wywiedzenia) *kompetencji* (na przykład, wysokiego lub niskiego) na podstawie wykonania.

Podstawową hipotezą (hipoteza 1.) w niniejszym badaniu było przewidywanie, że status cudzoziemca stanowi charakterystykę statusu i że kiedy charakterystyka ta staje się uwidoczniiona, 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. Charakterystyka statusu jest *szeroka* dla danego aktora w danej sytuacji, jeśli (1) charakterystyka ma dwa lub więcej stany, które aktor odmiennie ocenia, (2) aktor wiąże ogólne oczekiwania z każdym ze stanów statusu, oraz (3) aktor wiąże odrębne zespoły oczekiwań co do określonych zdolności lub cech z każdym stanem. Tak więc aktor, który wierzy, że bycie mężczyzną jest rzeczą lepszą niż bycie kobietą oraz, że mężczyźni są ogólnie rzecz biorąc bardziej sprawni w różnych zadaniach, niż kobiety, lub też bardziej racjonalni, niż kobiety, i tak dalej, traktuje płęć jako szeroką charakterystykę statusu. Zauważmy, że proces przypisywania własności nie musi mieć nic wspólnego z obiektywną oceną charakterystyk statusu. Bardziej prawdopodobne jest to, że stanowią one przekonania i wartości systemów kulturowych na których działanie wystawiony jest aktor. W konsekwencji, to czy dana charakterystyka statusu jest szeroką, czy nie, jest kwestią z dziedziny faktów (to znaczy, czy aktorzy w danej grupie, w określonym momencie dokonują odpowiednich rozróżnień), nie zaś kwestią teoretyczną. Płęć, przynależność do określonej grupy etnicznej, uzyskane wykształcenie, zawód, oraz fizyczna atrakcyjność mogą być szerokimi charakterystykami statusu jeśli cechy te są relewantne w odniesieniu do danego aktora w określonej sytuacji.

Kluczowe dla teorii jest zatem pytanie, w jaki sposób informacja dotycząca szerokiego statusu ulega przekształceniu w oczekiwania i zachowania związane z zadaniem? Kwestia pierwsza, to: jaka informacja dotycząca statusu jest dostępna dla danego aktora? Czym aktor musi dysponować, aby przypisać sobie i innym uogólnione oczekiwania oraz określone zdolności związane z każdym stanem szerokiej charakterystyki statusu? Twierdzenie o *aktywizacji* (activation) lub *uwidocznieniu* (salience) orzeka, że każda informacja związana z szerokimi

charakterystykami, dzięki której możliwe jest odróżnianie aktorów w danej sytuacji (na przykład, płeć w grupie zróżnicowanej pod względem płci) lub co do której istnieje przekonanie, że ma związek z zadaniem (na przykład, przeświadczenie, że płeć odgrywa rolę w rozwiązaniu zadania) zostanie uaktywniona.

Drugie twierdzenie teorii dotyczy związku pomiędzy uwidocznioną informacją dotyczącą statusu a działaniem zmierzającym do rozwiązania zadania. Zasada *ciężaru dowodu* (burden of proof) stanowi, że informacja dotycząca statusu, która jest uwidoczniona, będzie uznawana za istotną ze względu na zadanie (nawet jeśli logicznie nie jest z nim powiązana) chyba, że istnieje wiedza lub przekonanie o tym, iż jest ona nieistotna. Proces oparty na „ciężarze dowodu” polega na zademonstrowaniu przez aktora, że informacja dotycząca statusu nie powinna być wzięta pod uwagę, czyli że nie ma znaczenia w odniesieniu do kompetencji zadaniowej, nie zaś, że ją ma.

Aktorzy formułują wobec siebie i innych oczekiwania dotyczące rozwiązywania zadania w oparciu o odpowiednie informacje odnoszące się do statusu. Tak więc, oczekuje się, że aktor, który dysponuje bardziej korzystnymi cechami statusu będzie działał lepiej, niż aktor, który dysponuje mniej korzystnymi cechami statusu.

Wedle fundamentalnej zasady dotyczącej oczekiwań, aktorzy zachowują się w zgodzie z posiadanymi oczekiwaniami. Sposobność do inicjowania działania, rzeczywiste wyniki działania, przekazywane oceny dotyczące działania, wpływ, wszystko to są bezpośrednie funkcje własnych oczekiwań i oczekiwań innych. Stąd też obecność pojedynczej szerokiej charakterystyki statusu, która dokonuje rozróżnienia pomiędzy aktorami jest wystarczająca do wygenerowania różnic pod względem władzy i prestiżu, o ile różnice pod względem statusu są powiązane (według aktorów) z zadaniem.

Jak już zostało wspomniane, charakterystyka statusu staje się uwidoczniona (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 uwidoczniony w grupie składającej się z osób o tym samym kolorze skóry, płeć nie będzie uwidoczniona 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 ceniony (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.

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 uwidoczniiony/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 było 160 studentów i studentek warszawskich uczelni publicznych i prywatnych. Rekrutacja uczestników eksperymentów odbywała się za pomocą plakatów i ulotek roznoszonych po uczelniach i akademikach, a także poprzez kontakty na Facebook i bezpośrednie kontakty wcześniej zrekrutowanych osób. W eksperymencie wzięło udział:

	Polacy	Cudzoziemcy
Kobieta	42	44
Mężczyzna	40	36

Wszyscy cudzoziemscy uczestnicy eksperymentu mówili, czytali i pisali po polsku. Wszyscy byli też obywatelami państw trzecich, dominowali studenci ukraińscy i białoruscy. Wiek migrantów wahał się od 19-32 lat. Uczestnicy eksperymentów za udział w nim dostawali wynagrodzenie (które stanowiło m.in. sposób realizacji warunku zakresowego nr 1). Informacje przekazywane potencjalnym uczestnikom podczas rekrutacji, a także instrukcje eksperymentalne były identyczne i podane w ten sam sposób. Wszystkie sesje eksperymentu odbyły się w siedzibie ISP. W sesjach brało udział od 1 do 9 osób.

Eksperyment miał charakter wieloczynnikowy 2 (pochodzenie uczestnika eksperymentu – zmienna quasi-eksperymentalna) x 2 (pochodzenie pary aplikantów homogenicznych). Wszyscy uczestnicy dostali foldery z aplikacjami osób tej samej płci, co uczestnik. Układ eksperymentalny zawierał zatem warunki, w zakresie których pomiar miał charakter jednorazowy. Uczestnicy eksperymentu zostali losowo przypisani do jednego z poziomów zmiennej niezależnej w warunku drugim (pochodzenie kandydatów). We wszystkich warunkach eksperymentalnych zmiennymi zależnymi będą: ocena kompetencji kandydatów, ocena przydatności kandydatów na stanowisko, oraz ostateczna rekomendacja (wybór) jednego kandydata.

Procedury i materiały

Instrukcje dla uczestników

Wszyscy uczestnicy badania dostali tę samą instrukcję (zał. 1) informującą ich, że uczestniczą w procesie selekcji kandydatów na staże oferowane w ramach środków unijnych z POKL. Podkreślone zostało, że ich opinia jest ważna i na jej podstawie kandydaci będą zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne. Wyjaśniono, że w żadnym momencie nie będą musieli tłumaczyć swoich wyborów, ani ich uzasadniać.

Uczestnicy otrzymali następnie 3 foldery zawierające pary aplikacji na dany staż. Każdy z folderów zawierał opis stażu, informacje o kandydatach, listy motywacyjne oraz formularze oceny i decyzji. Część materiałów wykorzystanych do przygotowania folderów pochodziła z ubiegłorocznych eksperymentów, a część została specjalnie przygotowana na potrzeby niniejszego testu laboratoryjnego. Nowe materiały i historyjka fasadowa/maskująca zostały poddane pretestowi wśród studentów socjologii CC oraz konsultacji eksperckiej wśród pracowników IP UW. Opis staży

stanowiły zmodyfikowane opisy istniejących ogłoszeń o stażach lub praktykach.

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

Drugi folder zawierał dwie aplikacje osób o tym samym statusie i z niemal identycznymi osiągnięciami. Służył on 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 kandydatów.

Po zakończeniu wypełniania formularzy oceny kandydatów z każdego folderu, uczestnicy wypełniali kwestionariusz zawierający ogólne pytania odnośnie stypendiów, rekrutacji, selekcji (aby podtrzymać wrażenie prawdziwości sytuacji), a także pytania sprawdzające poziom ich motywacji i skuteczności manipulacji. Następnie miała miejsce procedura debriefingu.

Załącznik 1.

Instrukcje dla uczestnika badania

Jesteśmy badaczami Programu „Społeczeństwo Obywatelskie” Instytutu Spraw Publicznych. Na zlecenie Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), w związku z realizacją projektu w ramach Priorytetu IX *Rozwój kształcenia i kompetencji w regionach*, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, prowadzimy rekrutację i selekcję osób, które dostaną półroczny, płatny z budżetu państwa i środków Unii Europejskiej, staż u jednego z warszawskich pracodawców uczestniczących w Programie. Półroczny staż ma następnie zostać przedłużony w formie umowy o pracę, jeśli kandydat sprawdzi się na powierzonym mu stanowisku. Program ma na celu przygotowanie studentów do wymogów rynku pracy, poprzez wsparcie rozwoju ich umiejętności bezpośrednio na stanowisku pracy, a także pomoc finansową.

Realizacja Programu ma też na celu opracowanie innowacyjnych zasad rekrutacji i selekcji, dlatego zależy nam na zebraniu opinii zarówno pracodawców, jak i studentów. Celem projektu jest też bowiem ewaluacja sposobów selekcji osób, które korzystają ze wsparcia środków publicznych i zaangażowanie w ten proces studentów. W październiku przeprowadziliśmy podobne badania w firmach biorących udział w projekcie, a obecnie zwracamy się do studentów, którzy są potencjalnymi beneficjentami Programu o ich opinie.

Twoja rola w dzisiejszym badaniu polega na wyrażeniu swojej opinii na temat osób aplikujących w tej edycji konkursu na staż. Kandydaci, których aplikacje będziesz oceniał(a), zostali już wstępnie zakwalifikowani jako spełniający kryteria formalne przez inną grupę studentów oraz pracodawców. W tej fazie selekcji decyduje się, która osoba z każdej pary kandydatów dostanie zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną o staż. Dlatego Twoja opinia jest dla nas bardzo ważna albowiem na jej podstawie wyłonieni zostaną finaliści konkursu, którzy rozpoczną staż od 1. stycznia 2012.

Twoim zadaniem jest uważne zapoznanie się z profilem firm, w których kandydat będzie odbywał staż, następnie z dokumentami kandydatów, a potem wskazanie JEDNEGO kandydata jako tego, którego rekomendujecie do rozmowy kwalifikacyjnej. Poszukujemy najbardziej obiecujących studentów na ostatnim roku studiów, dlatego prosimy, abyś uważnie i ostrożnie podejmował(a) decyzję. Jeśli nie podoba Ci się żaden/żadna z kandydatów/kandydatek (uważasz, że żaden/żadana nie sprawdzi się na danym stanowisku) lub nie jesteś w stanie wybrać jednego z kandydatów/kandydatek, to możesz obydwie kandydatury odrzucić. Nie

powinieneś czuć żadnej presji, aby wybrać któregokolwiek/którąkolwiek z kandydatów – ktoś na pewno staż wygra, więc pieniądze nie zostaną zmarnowane. Na podstawie opinii wszystkich studentów zostanie przygotowany ranking kandydatów i na rozmowę kwalifikacyjną zostaną zaproszeni ci, którzy zajmą najwyższe miejsca w rankingu.

Nie musisz w żadnym momencie uzasadniać, ani wyjaśniać swojej decyzji. Możesz kierować się wszystkimi bądź tylko niektórymi (tymi które uznasz za istotne) informacjami zawartymi w dokumentach kandydata/kandydatki. Możesz opierać się też na instynkcie i pierwszych wrażeniach. Jak pokazują badania z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, kierowanie się pierwszym wrażeniem często prowadzi do wyboru pracownika, który najlepiej pasuje do innych osób pracujących w danej firmie. Ważne jest jedynie, aby Twój instynkt i wrażenia doprowadziły Cię do wyboru kandydata, który ma szansę na odpowiednie wykorzystanie stażu.

Zapewniamy, że wszystkie informacje, które nam przekażesz są anonimowe i poufne. Żadna z Twoich odpowiedzi nie będzie nigdy powiązana bezpośrednio z Twoim imieniem i nazwiskiem. Dlatego został Ci przypisany jedynie numer – znajduje się on w prawym górnym rogu niniejszej instrukcji – a zebrane opinie będą przedstawione PARP wyłącznie w formie rankingu, zbiorowych tabel, wykresów i zestawień statystycznych. **Gdybyś miał(a) jakiegokolwiek pytania w trakcie trwania badania, proszę podnieść rękę, a któraś z osób prowadzących badanie, podejdzie do Ciebie.**

Bardzo dziękujemy za udział w badaniu!

Załącznik 2.

Priorytet IX, *Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach*, Program Kapitał Ludzki

Formularz wyboru

Nr i opis stanowiska (Nr stanowiska znajduje się w lewym górnym rogu formularza „opis stanowiska.”
Prosimy o przepisanie bądź własnymi słowami wyrażenie tych obowiązków i wymaganych umiejętności
z opisu stanowiska, które były podstawą Twojej oceny dopasowania kandydata):

Nr oceniającego (proszę wpisać tutaj nadany Tobie numer):

Kim byli kandydaci na to stanowisko?:

Numer kandydata:

Wiek:

Płeć (zakreśl właściwe): K M

Kierunek studiów:

Średnia ocen:

Numer kandydata:

Wiek:

Płeć: K M

Kierunek studiów:

Średnia ocen:

Kogo rekomendujesz do stażu? (Zaznacz jedną z poniższych odpowiedzi)

- a. kandydata w lewej kolumnie (kandydat nr.....)
- b. kandydata w prawej kolumnie (kandydat nr
- c. żadnego z kandydatów.

Niezależnie od tego, czy zarekomendować któregoś z kandydatów, oceń ich według następujących kryteriów:

1. Pod względem kompetencji związanych z oferowanym stanowiskiem, jakbyś ocenił(a) kandydata w lewej kolumnie (kandydata nr.....)?

Kompetentny 1 2 3 4 5 6 7 Niekompetentny

2. Pod względem dopasowania do oferowanego stanowiska, jakbyś ocenił(a) kandydata w lewej kolumnie (kandydata nr)?

Pasujący 1 2 3 4 5 6 7 Niepasujący

3. Pod względem kompetencji związanych z oferowanym stanowiskiem, jakbyś ocenił(a) kandydata w prawej kolumnie (kandydata nr.....)?

Kompetentny 1 2 3 4 5 6 7 Niekompetentny

4. Pod względem dopasowania do oferowanego stanowiska, jakbyś ocenił(a) kandydata w prawej kolumnie (kandydata nr)?

Pasujący 1 2 3 4 5 6 7 Niepasujący

Kwestionariusz opinii

Skoro już dokonał(a)ś swojego wyboru, chcielibyśmy Ci zadać kilka pytań dotyczących procesu rekrutacji i selekcji. Pamiętaj, że żadna z Twoich odpowiedzi nie będzie nigdzie przekazywana i nie istnieje możliwość jej powiązania z Tobą. Wszystkie opinie, które wyrazisz są poufne.

Prosimy tylko, abys podał następujące informacje:

Twój numer uczestnika:.....

Wiek:

Płeć: K M

Twój rok studiów: 1 2 3 studiów licencjackich
 1 2 rok studiów magisterskich

1. Chcielibyśmy poznać Twoje opinie na temat stanowisk oferowanych w ramach stażu. Prosimy, abys zaznaczył(a) tę odpowiedź, która najlepiej oddaje Twoje odczucia:

Oferowane stanowisko zawiera obowiązki:

Łatwe	1	2	3	4	5	6	Trudne
Rutynowe	1	2	3	4	5	6	Kreatywne
Nieistotne	1	2	3	4	5	6	Istotne
Ogólne	1	2	3	4	5	6	Specjalistyczne

Oferowane stanowiska wymagają lub są związane z (zaznacz według Ciebie potrzebne umiejętności lub cechy; możesz nie zaznaczyć żadnej):

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| a) Zdolności komunikacyjne | g) Doświadczenie życiowe |
| b) Zdolności przywódcze | h) Wykształcenie kierunkowe |
| c) Umiejętności pracy w grupie | i) Umiejętności organizacyjne |
| d) Zdolności matematyczne | j) Wiek |
| e) Umiejętności wyciągania wniosków | h) Płeć |
| f) Umiejętności aktywnego słuchania | i) Inne: _____ |

2. Ponieważ jesteśmy zainteresowani opiniami studentów na temat tego typu projektów, chcielibyśmy wiedzieć, czy uważasz, że taki staż to dobre rozwiązanie? Jeśli miał(a)byś możliwość uczestnictwa w takim stażu, jak mógłby Ci on pomóc? Proszę przedstaw pokrótce swoją opinię:

3. Jakie są Twoje odczucia związane z uczestnictwem w procesie selekcji? Czy uważasz, że Twój wkład (i innych studentów) jest ważny, powinien być brany pod uwagę? Dlaczego?

4. Czy masz jakieś dodatkowe sugestie albo opinie odnośnie programu lub procesu selekcji? Jakież? Proszę wypisz je.

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 2011.

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