

Abstrakt

Darya Korlyakova

V první kapitole pomocí experimentu zkoumáme velmi citlivou problematiku etnické diskriminace. Zkoumáme, zda se veřejné mínění ohledně diskriminace změní více, když subjektům poskytneme informace od expertů nebo od obyčejných lidí. Dále se zabýváme tím, zda si lidé vybírají (spíše) nejvlivnější zdroje. Námi vytyčené otázky zodpovídáme pomocí experimentálního designu, v němž nově kombinujeme dvě možnosti výběru informačních zdrojů, a to zcela náhodný výběr informačního zdroje a endogenní volbu informačního zdroje. Docházíme ke zjištění, že lidé nejvíce pozměňují svá apriorní mínění v reakci na informace od expertů, konkrétně od vědeckých pracovníků zabývajících se tematikou etnických minorit a HR manažerů. V souladu s tímto zjištěním se také ukazuje, že si lidé často jako zdroj svých informací vybírají spíše odborníky. Exogenní manipulace apriorního mínění nijak nepozměňuje postoje k etnickým menšinám. Obecně se dá tedy říci, že se lidé chovají racionálně, jelikož si vybírají informace z relativně přesnějších zdrojů. Výsledky této studie se dají využít při utváření politik informovanosti.

Ve druhé kapitole přesouváme pozornost z široké veřejnosti na rasové menšiny a studujeme dopady poskytování informací na mínění a chování menšin. Otázka, zda očekávaná diskriminace odrazuje menšiny od vynakládání vyššího úsilí k dosažení úspěchu, je dlouhou dobu diskutována. Nedostatek vynaloženého úsilí může přispívat k přetrvávajícím rozdílům a potvrzování negativních stereotypů o produktivitě menšin. Tento článek přispívá ke zjištění existujících korelačních studií exogenní manipulací přesvědčení jednotlivců o diskriminaci jejich menšiny a zkoumáním kauzálního vztahu mezi vnímanou diskriminací a chováním jednotlivce na trhu práce. Za tímto cílem provádíme v USA online experiment s bohatým vzorkem 2000 Afroameričanů. Náhodně přiřazujeme jednotlivce do dvou skupin, kde jednu skupinu informujeme o zaznamenání diskriminace proti Afroameričanům v předcházejícím průzkumu. Následně sledujeme výsledky účastníků studie při řešení matematické úlohy a zkoumáme vliv informace o diskriminaci na vynaložené úsilí. Zjišťujeme, že většina původně nadhodnocuje diskriminaci vůči Afroameričanům. Poskytnutí informace vede k ekonomicky i statisticky významnému snížení nadhodnocení diskriminace. Jednotlivci vystavení informaci o diskriminaci, obzvláště mužští účastníci, se pokusili vyřešit a úspěšně vyřešili méně matematických úloh ve srovnání s jednotlivci, kteří informaci o diskriminaci neměli. Naše výsledky proto nepodporují běžnou domněnku, že zvýšené očekávání diskriminace menšin vede k jejich nižšímu výkonu.

Ve třetí kapitole (společná práce se Sonou Badalyan a Rastislavem Rehákem) se zaměřujeme na komunikaci mezi členy náborového týmu a dokumentujeme existenci diskriminace při zveřejňování informací o kandidátech. Konkrétně provádíme online experiment s celostátně reprezentativním vzorkem českých jedinců, kteří na našem online trhu práce působí jako asistenti lidských zdrojů a náboroví manažeři. Hlavním přínosem našeho experimentu je sledování toku informace mezi asistenty lidských zdrojů a náborovými manažery. Exogenně manipulujeme se jmény kandidátů, abychom prozkoumali kauzální účinky jejich pohlaví na informace, které asistenti vybírají pro manažery. Naše zjištění ukazují, že asistenti prozrazují více informací o rodině a méně informací o práci u kandidátek než u kandidátů. Detailní analýza typů zveřejňovaných informací naznačuje, že v této diskriminaci při zveřejňování hrají důležitou roli genderové stereotypy.