

THREE ESSAYS ON POWER AND DIVERSITY

Thesis summary – Oriana de SAINT PRIEST

HEC Lausanne/June – 2022

This thesis focuses on two management topics that are currently of pivotal importance in scholarly debate and practice alike: power and diversity. Research on power has indeed been very active and it has resulted in many conclusions being drawn about power, such as power corrupts, power increases risk-taking and power increases social distance. My first thesis chapter contributes to the power literature by aiming to elucidate whether it might not be misguided to establish conclusions about power in general, while power in reality comes in various forms with potentially different effects on attitudes and behaviors. This first chapter reveals positive results for the power literature, insofar as the effects of power do not seem to depend on subtle changes in the way in which power is framed.

The second topic of my thesis relates to diversity. My second thesis chapter focuses specifically on the impact of family choices on wages. By analyzing a large dataset, I reveal the importance of the responsibility for emergency childcare duties in causing wage differentials between men and women. In addition, there is evidence that self-employed women and managers are not punished for motherhood, which suggests that employer discrimination as well as lack of work flexibility play a role in explaining the gender wage gap. My third thesis chapter builds on my second chapter to suggest ways in which business leaders can devise effective practices aimed at improving diversity. Across four online studies, this chapter provides evidence that a pro-diversity culture communication aimed at promoting age diversity in teams succeeds at increasing the selection rate of older persons into teams.

Cette thèse porte sur deux sujets de management qui sont actuellement d'une importance majeure tant dans le débat scientifique qu'au sein des entreprises : le pouvoir et la diversité. La recherche scientifique sur le pouvoir est en effet très active et a abouti à de nombreuses conclusions, telles que le pouvoir corrompt, le pouvoir augmente la prise de risques et le pouvoir augmente la distance sociale. Mon premier chapitre de thèse contribue à la littérature sur le pouvoir en élucidant s'il n'est pas erroné d'établir des conclusions sur le pouvoir en général, tandis que le pouvoir se présente en réalité sous diverses formes ayant des effets potentiellement différents sur les attitudes et les comportements. Les conclusions de ce premier chapitre sont positives pour la littérature, car les effets du pouvoir sur le comportement ne semblent pas varier dans le contexte de notre étude.

La seconde partie de ma thèse porte sur la diversité. Mon deuxième chapitre de thèse se concentre précisément sur l'impact des choix familiaux sur les salaires. En analysant une large base de données, je révèle le lien de cause à effet entre la prise en charge des enfants en cas de maladie et les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. De plus, je démontre que les entrepreneures et les femmes cadres ne sont pas désavantagées par rapport à leurs homologues masculins, ce qui indique l'importance de la discrimination et du manque de flexibilité dans l'explication des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Mon troisième chapitre de thèse s'appuie sur mon deuxième chapitre pour suggérer des pratiques visant à améliorer la diversité au sein des entreprises. En s'appuyant sur quatre études en ligne, ce chapitre démontre qu'une communication d'entreprise ayant pour but d'augmenter la diversité des âges atteint son objectif d'accroître la sélection de personnes plus âgées au sein des groupes de travail.