

اختبار ملف دائرة القيادة LCP للتحيز

مقدمة من أجل:

Leadership Circle

بواسطة:

د. لاني فان دوسن



مارس ٢٠٢١

المقدمة

في ثقافة اليوم، هناك حساسية متزايدة تجاه أي تحيز محتمل في كيفية ملاحظة الناس وتقييمهم. إنه من المستحيل القضاء على كل التحيزات الشخصية من تقييمات الأفراد، فالناس بطبيعتهم يصدرون أحكامًا بناءً على صور نمطية وتصورات مبنية على تجاربهم الشخصية. وبالرغم من ذلك، يمكن التقليل من تأثير أي تحيز شخصي على نتائج التقييم من خلال التأكد من أن نموذج القياس وتجارب الأداء ذات الصلة لا تختلف بشكل كبير، معتمدة فقط على انتماءات الأفراد الذين يتم تقييمهم فقط.

وهناك العديد من مصادر تحيز القياس والاختبارات المقابلة التي يمكن إجراؤها لتحديد ما إذا كانت أداة التقييم تظهر مثل هذا التحيز. يوجد نقد جيد للمواد البحثية المقابلة لهذه الاختبارات في مقال بواسطة رينولدز وسوزك نشر عام ٢٠١٢ بعنوان التحيز في التقييم النفسي (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>)

لقد اخترنا الاختبارات الثلاثة الأكثر شهرة وقبولاً في مجتمع البحث لتحديد مدى ملاءمة ملف دائرة القيادة لجميع القادة، بغض النظر عن الجنس أو الانتماء العرقي، (لاحظ أنه تم الإبلاغ عن الجنس والعرق ذاتيًا في ملف دائرة القيادة وتم استخدام هذه التعريفات الذاتية لاختبار أهمية الملف في المجموعات المختلفة) ونتائج هذه الاختبارات موجودة بالجزء القادم من الدراسة.

تحيز المفهوم

يتم إنشاء أحد مصادر تحيز القياس عندما تركز عناصر محتوى أداة التقييم على المعرفة أو القيم التي تتوافق مع تجارب مجموعة دون أخرى (أو يمكن اعتبارها مسيئة من قبل مجموعة واحدة). ويمكننا أن نرى مثال على ذلك في المؤلفات البحثية الخاصة بالتحليلات التي أجريت في الاختبارات المعيارية لمهارات الرياضيات المعطاة لأطفال المدارس، فإذا كانت المسائل الرياضية (العناصر الموجودة في التقييم) كلها تدور حول الأنشطة الرياضية، فقد يكون ذلك تحيز ضد الفتيات إذا لم يكن لديهن خبرة كافية في هذا المجال.

إن مبادئ ملف دائرة القيادة مبنية على نموذج عالمي للقيادة ويدور المحتوى حول الأعمال اليومية وتعاملات البالغين. وبالنظر إلى أن جميع المقيمين والقادة جزء من بيئة العمل ويتشاركون في تلك التجارب بغض النظر عن انتماءات مجموعتهم، لذلك في الغالب يكون محتوى ملف دائرة القيادة مناسباً لجميع القادة. ونظرًا لأن معظم المنظمات (خاصة الشركات الكبيرة) لديها بيانات عمل ومجموعات عمل تضم رجالاً ونساءً بالإضافة إلى قادة من خلفيات عرقية مختلفة، فمن غير المرجح أن تكون السلوكيات والمواقف المتعلقة بالعمل لصالح مجموعة على أخرى.

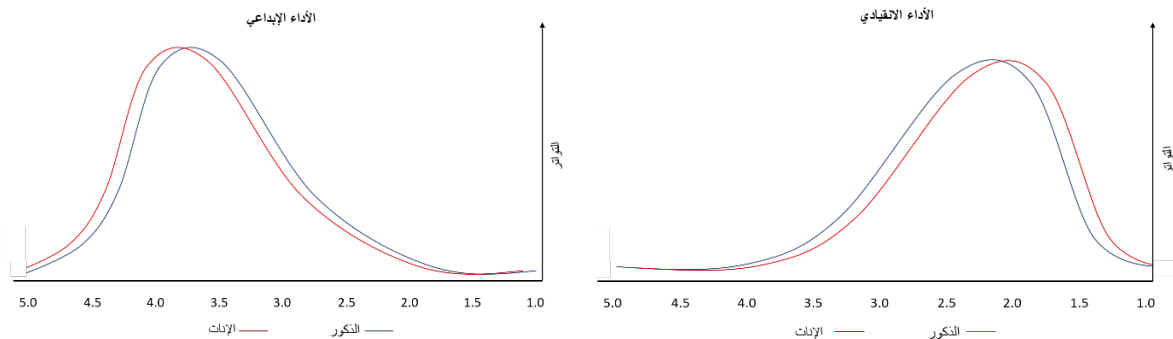
خطأ في القياس

نستطيع أن نرى مصدر رئيسي آخر للتحيز عندما لا يقيس التقييم جميع المجموعات بشكل عادل. فمن المهم للغاية أن نفهم أن هذا لا يعني أن التقييم لن يجد اختلافات في متوسط الأداء للمجموعات المختلفة. في الواقع، قد تكون هناك اختلافات حقيقية بين المجموعات ويجب أن يكون التقييم حساساً بدرجة كافية للتعرف على هذه الاختلافات. فعلى سبيل المثال، هناك دراسة بحثية أجرتها Okozi و Smith و Harvey و Sherman (٢٠٠٩) بعنوان أنماط القيادة لقادة الأقليات العرقية، وظهرت في بيان صادر عن جمعية علم النفس الأمريكية

(<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) توضح أن هناك اختلافات في مهارات القيادة والأساليب التي يستخدمها القادة من مختلف الأعراق.

ما يجعل التقييم متحيزاً هو وجود "خطأ منهجي في تقدير القيمة"، وهذا يعني أنه يجب على ملف دائرة القيادة أن يبالغ أو يقلل بشكل منهجي من تقدير واحد أو أكثر من درجات الأبعاد لمجموعة معينة، وقد يختلف متوسط الأداء في أي بُعد، ولكن التوزيع حول المتوسطات يجب أن يكون متشابهاً.

عندما اختبرنا ذلك باستخدام بيانات ملف دائرة القيادة وجدنا أن منحنيات التوزيع لجميع المجموعات كانت متشابهة إلى حد كبير. فعلى سبيل المثال، عند النظر إلى منحنى التوزيع للأداء الإبداعي والانقيادي للقيادات من الذكور والإناث، نجد أن هناك فرق متوسط - حيث تكون ذروة المنحنى إلى اليمين قليلاً نحو الأداء الإبداعي للقيادات النسائية وإلى اليسار قليلاً نحو الأداء الانقيادي، مما يشير إلى متوسط أداء أعلى للقائدات (بما يتوافق مع دراساتنا البحثية الأخرى). وبالرغم من ذلك، فإن الشكل العام للتوزيع متشابه، والاختلافات التي لوحظت بين الأداء الإبداعي والأداء الانقيادي متنسقة عبر الجنسين، (لاحظ أن هناك العديد من القائدات اللاتي حصلن على درجات أقل من متوسط مستوى القائد الذكر، وهناك العديد من القادة الذكور الذين حصلوا على درجات أعلى من متوسط القائد الأنثى، مما يشير إلى أن الأداة لا تقيس باستمرار أداء الإناث بشكل أعلى).



صحة التنبؤ التفاضلي

إن الهدف من أي مقياس موحد هو القدرة على التنبؤ بالنتائج بدقة، فإذا كان هناك تحيز في القياس، ستختلف دقة (أو قوة) التنبؤات باختلاف المجموعات. ولاختبار ذلك من أجل ملف دائرة القيادة، قمنا بربط الأداء التنموي في كل بُعد بفاعلية القيادة الشاملة (درجة مقياس فعالية القيادة LE) للقادة من الذكور والإناث، وكذلك القادة من مختلف الأعراق.

واستنادًا إلى نموذج ملف دائرة القيادة، نتوقع أنه عندما يكتسب القائد مهارات أكثر إبداعًا، يجب أن تتحسن فعاليتهم (الارتباط الإيجابي)، وعندما يلغي القائد أو يقلل من الميول الانقيادية، يجب أن تتحسن فعاليتهم (الارتباط السلبي). كما يتضح من الجدول المرفق، فإن صحة هذه التنبؤات قوية ومتشابهة جدًا لجميع المجموعات.

تشير هذه النتيجة إلى أنه بغض النظر عن الخلفية المحددة ذاتيًا للقائد، فإن أداء التطوير الخاص به، كما تم قياسه بواسطة ملف دائرة القيادة، يمثل جزءًا كبيرًا من التباين في فعاليته الإجمالية، بمعنى آخر، يمكن استخدام ملف دائرة القيادة للتنبؤ بفاعلية القادة دون التحيز تجاه أي مجموعة.

بشكل عام، تشير اختبارنا إلى أن تقييم ملف دائرة القيادة لا يظهر أي تحيز منهجي للجنس أو العرق، ويمكن أن يكون أداة فعالة في تقديم رؤى بخصوص تطوير القيادة لجميع مجموعات القادة.

الارتباط الإقيادي	الارتباط الإبداعي	تعريف المجموعة:
مع فعالية القيادة	مع فعالية القيادة	
r = -.71, (p<.001)	r = .93, (p<.001)	الذكور
r = -.76, (p<.001)	r = .94, (p<.001)	الإناث
r = -.65, (p<.001)	r = .91, (p<.001)	الهنود الحمر
r = -.79, (p<.001)	r = .94, (p<.001)	من آسيا / جزر المحيط الهادئ
r = -.73, (p<.001)	r = .94, (p<.001)	أسود / من أصل أفريقي
r = -.70, (p<.001)	r = .93, (p<.001)	من أصل إسباني / أمريكا اللاتينية
r = -.74, (p<.001)	r = .94, (p<.001)	أبيض

معلومات حول واير WIRE

WIRE هي وكالة تعاقد مستقلة تأسست في عام ١٩٧٨ لتقديم خدمات استشارية للمنظمات التي تسعى إلى تحسين أو تقييم الأداء البشري وتقييم البرامج أو المنتجات التي تستهدف الأداء البشري. وعلى هذا النحو، نحن نقدم الدعم الفني والخدمات الشاملة بدءًا من أبحاث التحليل الثانوي إلى الدراسات المحلية والدولية الشاملة. يمكن العثور على معلومات إضافية حول WIRE على موقعنا الإلكتروني: www.worldwideinstitute.biz.