

TESTES PARA ANÁLISE DE ENVIESAMENTOS NO LCP

Realizado para:

Leadership Circle

por:

Lani Van Dusen, Ph.D.



Março 2021

Introdução

Na cultura atual existe uma sensibilidade crescente relativamente aos potenciais enviesamentos na forma como as pessoas são vistas e avaliadas. É impossível eliminar todos os enviesamentos da avaliação dos indivíduos - as pessoas inerentemente fazem julgamentos com base nos estereótipos e percepções com base nas suas próprias experiências. Entretanto, o impacto de qualquer enviesamento pessoal nos resultados de uma avaliação pode minimizar-se ao garantir que o modelo de medição e os respetivos resultados de desempenho não sejam significativamente diferentes só com base no grupo ao qual pertencem os indivíduos avaliados.

Existem várias fontes para medir enviesamentos e testes correspondentes que podem ser levados a cabo para determinar se uma ferramenta de medição apresenta esses enviesamentos. Uma boa revisão da literatura de investigação em relação a estes testes encontra-se num artigo de Reynolds & Suzuki (2012) cujo título é *Enviesamentos na Avaliação Psicológica* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Selecionámos os três testes mais conhecidos e aceites pela comunidade de investigação para determinar o grau em que o LCP é igualmente relevante para todos os líderes, independentemente do seu género ou pertença étnica. (Note-se que o género e a etnicidade foram auto-informados no LCP e estas auto-identificações utilizaram-se para provar a relevância do LCP para os diversos grupos.) O remanescente deste paper oferece os resultados desses testes.

Constructo de enviesamento

Uma fonte de medição dos enviesamentos gera-se quando o conteúdo (itens) da ferramenta de avaliação está focado em conhecimentos ou valores que têm correspondência com as experiências de um grupo, mas não com as de outros (ou poderia ser percebido como ofensivo por um grupo). Na literatura de investigação achou-se um exemplo que provém das análises realizadas em testes padronizados de habilidades matemáticas feitos em alunos de escola. Se os problemas de matemática (os itens da avaliação) estão todos orientados para o desporto, pode haver um enviesamento que impeça uma menina de resolvê-los corretamente porque é possível que tenha menos experiência nesse domínio.

Os constructos do LCP baseiam-se num modelo universal de liderança e o conteúdo está orientado para experiências quotidianas dos negócios e interações entre adultos. Dado que todos os avaliadores e líderes fazem parte de um ambiente de negócios e partilham essas experiências, independentemente dos grupos a que pertencem, é provável que o conteúdo do LCP seja relevante para todos os líderes. Além disso, devido a que a maior parte das organizações (particularmente as grandes corporações) têm ambientes de negócios e grupos de trabalho constituídos por homens e mulheres, bem como líderes de diferentes origens étnicas, as condutas e atitudes laborais provavelmente não favoreçam as experiências de um grupo por sobre as de outro.

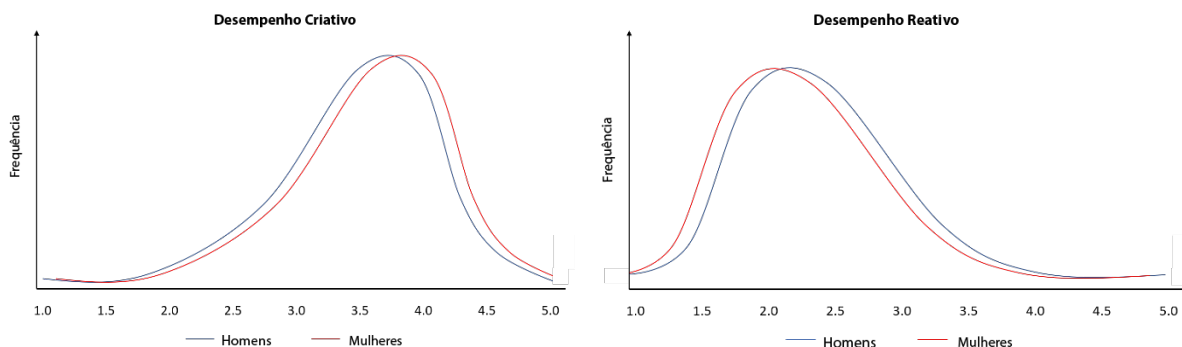
Erro de Medição

Outra fonte chave de enviesamento introduz-se quando uma avaliação não mede com exatidão todos os grupos. É especialmente importante entender que isto não significa que a avaliação não encontrará diferenças no desempenho médio dos diferentes grupos. Pode haver, de facto, diferenças reais entre os grupos e a avaliação deverá ter a sensibilidade suficiente para detectar estas diferenças. Por exemplo um estudo de investigação realizado por Okozi, Smith, Harvey, & Sherman (2009) cujo título é Estilo de Liderança de Líderes de Minorias Étnicas, publicado em *Communique* da American Psychological Association (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) demonstrou que há diferenças nas habilidades e enfoques de liderança utilizados pelos líderes de diversas etnicidades.

O que faz com que uma avaliação tenha enviesamentos é a existência de um "erro sistemático na estimativa de um valor." Quer dizer que o LCP teria que sobreestimar ou subestimar sistematicamente as contagens de uma ou mais das dimensões de um grupo em particular. O desempenho médio (média) pode ser diferente em qualquer dimensão, mas a distribuição ao redor da média deverá ser similar.

Quando fizemos este teste utilizando os dados do LCP observámos que as curvas de distribuição de todos os grupos eram muito similares. Como exemplo, tomemos a curva de distribuição do desempenho criativo e reativo de líderes homens e mulheres. Há uma diferença na média - o pico da curva está levemente para a direita no Criativo e levemente para a esquerda no Reativo das mulheres indicando um desempenho médio superior nas líderes mulheres (consistente com outros dos nossos estudos de investigação).

Porém, a forma geral de distribuição é similar e as diferenças observadas entre Criativo e Reativo são consistentes através dos géneros. \{Note-se que há muitas líderes mulheres que tiveram uma pontuação inferior ao líder homem médio e há muitos líderes homens que tiveram uma pontuação superior à da líder mulher média, sugerindo que o instrumento não atribui consistentemente um desempenho superior às mulheres.)



Validade Diferencial Preditiva

O objetivo de toda medição padronizada é prever resultados com precisão. Se existem viesamentos na medição, a precisão (ou fortaleza) das medições será diferente para os diferentes grupos. Para provar isto no LCP, correlacionamos o desempenho de desenvolvimento em cada dimensão com a efetividade geral de liderança (pontuação na escala geral de Liderança) para líderes homens e mulheres assim como líderes que se identificaram com diferentes etnicidades.

Com base no modelo LCP poderíamos prever que à medida que um líder desenvolve mais habilidades criativas, a sua eficácia deveria melhorar (correlação positiva), e à medida que elimina/reduz tendências reativas, a sua eficácia deveria melhorar (correlação negativa). Como pode ver-se na tabela que acompanha, a validade destas previsões é muito forte e muito similar para todos os grupos.

Esta conclusão sugere que independentemente da origem com que o líder se autoidentifica, o seu desempenho de desenvolvimento conforme é medido pelo LCP é responsável por uma parte significativa da variação na sua eficácia geral. Dito de outra forma, o LCP pode ser utilizado para fazer previsões acerca da eficácia dos líderes sem viesamentos para nenhum grupo.

Em conjunto, os nossos testes sugerem que a avaliação LCP não mostra viesamentos sistemáticos em função do género ou da etnicidade. Pode ser uma ferramenta no desenvolvimento da liderança para todos os grupos de líderes.

Grupo Identifica-se Como:	Criativo Correlação com EL	Reactivo Correlação com EL
Homens	r = .93, (p<.001)	r = -.71, (p<.001)
Mulheres	r = .94, (p<.001)	r = -.76, (p<.001)
Índio-americano	r = .91, (p<.001)	r = -.65, (p<.001)
Asiático/das Ilhas do Pacífico	r = .94, (p<.001)	r = -.79, (p<.001)
Negro/Afro-americano	r = .94, (p<.001)	r = -.73, (p<.001)
Hispânico/ Latino-americano	r = .93, (p<.001)	r = -.70, (p<.001)
Branco	r = .94, (p<.001)	r = -.74, (p<.001)

Sobre WIRE

WIRE é uma agência de contratação independente fundada em 1978 para fornecer serviços de consultoria a organizações que procuram potencializar ou avaliar o desempenho humano e para avaliar programas ou produtos focados no desempenho humano. Como tal, oferecemos suporte técnico e serviços a grande escala que se estendem desde investigação de análise secundária até estudos compreensivos nacionais e internacionais. Pode encontrar mais informações sobre a WIRE na nossa página web: www.worldwideinstitute.biz.