

TESTAR LCP FÖR PARTISKHET

Utförd åt:

Leadership Circle

av:

Lani Van Dusen, Ph.D.



Mars 2021

Introduktion

I dagens kultur finns det en ökande känslighet för potentiella fördomar om hur människor observeras och utvärderas. Det är omöjligt att avlägsna all personlig partiskhet från individers utvärderingar – människor gör instinktivt bedömningar baserade på stereotyper och uppfattningar baserade på sina egna erfarenheter. Emellertid kan effekterna av personliga fördomar på utvärderingsresultat minimeras genom att säkerställa att mätmodellen och relaterade resultat inte är signifikant olika enbart baserat på gruppmedlemskap för de individer som utvärderas.

Det finns flera källor till partiskhet i mätningar och motsvarande tester som kan utföras för att avgöra huruvida ett utvärderingsverktyg uppvisar sådan partiskhet. En bra genomgång av forskningslitteraturen som motsvarar dessa test finns i en artikel av Reynolds & Suzuki (2012) med titeln *Bias in Psychological Assessment* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Vi valde de tre test som är de mest kända och godkända av forskarsamfundet för att avgöra i vilken utsträckning LCP är lika relevant för alla ledare, oavsett kön eller etnisk tillhörighet. (Observera att kön och etnicitet självrapporterades på LCP och att dessa självidentifieringar användes för att testa LCP:s relevans för olika grupper.) Resten av detta dokument tillhandahåller resultaten av dessa test.

Konstruera partiskhet

En källa till partiskhet i mätningar skapas när innehållet (objekten) i bedömningsverktyget fokuserar på kunskap eller värderingar som överensstämmer med erfarenheterna från en grupp men inte en annan (eller som av en grupp kan ses som kränkande). Ett exempel på detta i forskningslitteraturen kommer från analyser som gjorts på standardiserade test av matematiska färdigheter som ges till skolbarn. Om matematiska ordproblem (objekten i bedömningen) alla är sportinriktade kan detta negativt påverka flickors resultat eftersom de kan ha mindre erfarenhet inom detta område.

Konstruktionen av LCP är baserad på en universalmodell för ledarskap och innehållet är inriktat på vardagliga verksamhetsupplevelser och interaktioner mellan vuxna människor. Med tanke på att alla utvärderare och ledare är en del av en verksamhetsmiljö och delar med sig av dessa erfarenheter oavsett gruppmedlemskap är det troligt att LCP-innehållet kommer att vara relevant för alla ledare. Dessutom, med tanke på att de flesta organisationer (särskilt större företag) har verksamhetsmiljöer och arbetsgrupper som består av både män och kvinnor samt ledare från olika etniska bakgrunder, kommer arbetsrelaterade beteenden och attityder sannolikt inte att gynna en grupps upplevelser framför en annans.

Mätfel

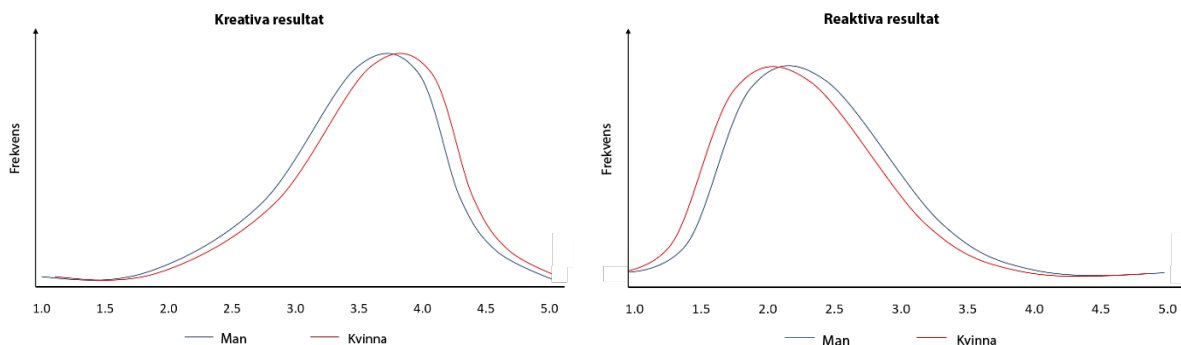
En annan viktig källa till partiskhet införs när en utvärdering inte rättvist mäter alla grupper. Det är särskilt viktigt att förstå att detta inte betyder att utvärderingen inte kommer att hitta skillnader i det genomsnittliga resultatet för olika grupper. Det kan rent faktiskt finnas verkliga skillnader mellan grupperna och utvärderingen bör vara tillräckligt känslig för att fånga upp dessa skillnader. Exempelvis har en forskningsstudie utförd av Okozi, Smith, Harvey & Sherman (2009) med titeln Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders, som visas i Communique av American Psychological Association

(<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) visat att det finns skillnader i ledarskapsfärdigheter och metoder som används av ledare av olika etniciteter.

Det som gör en utvärdering partisk är om det finns "systematiska fel i uppskattningen av ett värde". Detta betyder att LCP systematiskt måste överskatta eller underskatta en eller flera av dimensionspoängen för en viss grupp. Det genomsnittliga (medel) resultatet kan vara annorlunda för vilken dimension som helst, men distributionen kring det genomsnittliga resultatet bör vara snarlik.

När vi testade detta med hjälp av LCP-data fann vi att distributionskurvorna för alla grupper var ganska lika. Ta som ett exempel distributionskurvan för kreativa och reaktiva resultat för manliga och kvinnliga ledare. Det finns en genomsnittsskillnad – detta innebär att toppen av kurvan befinner sig något till höger när det gäller Kreativitet för kvinnliga ledare och något till vänster när det gäller Reaktivitet vilket indikerar högre genomsnittligt resultat för kvinnliga ledare (överensstämmer med andra av våra forskningsstudier).

Distributionens övergripande form är däremot snarlik och skillnaderna mellan Kreativ och Reaktiv är konsekventa mellan könen. (Observera att det finns många kvinnliga ledare vars poäng ligger under genomsnittet för manliga ledare och att det finns många manliga ledare vars poäng ligger över den genomsnittliga kvinnliga ledarens, vilket tyder på att instrumentet inte konsekvent mäter kvinnors prestationer högre.)



Differentiell prediktiv validitet

Målet med alla standardiserade mätningar är att på ett korrekt sätt kunna förutsäga resultat. Om det finns partiskhet i mätningarna kommer precisionen (eller styrkan) i förutsägelseerna att vara olika för olika grupper. För att testa detta för LCP korrelerade vi utvecklingsprestation på alla dimensioner med övergripande ledarskapseffektivitet (LE-skala) för manliga och kvinnliga ledare samt för ledare som identifierade sig med olika etniciteter.

Baserat på LCP-modellen skulle vi förutsäga att när en ledare utvecklar mer kreativa färdigheter, bör deras effektivitet förbättras (positiv korrelation), och när en ledare eliminerar/minskar reaktiva tendenser bör deras effektivitet förbättras (negativ korrelation). Som framgår av den medföljande tabellen är giltigheten för dessa förutsägelser stark och mycket lika för alla grupper.

Detta resultat tyder på att oavsett ledarens självidentifierade bakgrund, står deras utvecklingsprestation mätt med LCP för en betydande del av variansen i deras totala effektivitet. Det vill säga att LCP kan användas för att förutsäga ledarnas effektivitet utan partiskhet gentemot någon grupp.

Sammantaget tyder våra test på att LCP-bedömningen inte visar någon systemisk partiskhet för kön eller etnicitet. Det kan vara ett effektivt verktyg för att ge insikter om ledarskapsutveckling för alla grupper av ledare.

Grupp identifierar sig som:	Kreativ Korrelation med LE	Reaktiv Korrelation med LE
Man	r = 0,93, (p <0,001)	r = -0,71, (p <0,001)
Kvinna	r = 0,94, (p <0,001)	r = -0,76, (p <0,001)
Amerikansk indian	r = 0,91, (p <0,001)	r = -0,65, (p <0,001)
Asiatisk/Stillahavsöbo	r = 0,94, (p <0,001)	r = -0,79, (p <0,001)
Svart/Afroamerikan	r = 0,94, (p <0,001)	r = -0,73, (p <0,001)
Latinamerikan	r = 0,93, (p <0,001)	r = -0,70, (p <0,001)
Vit	r = 0,94, (p <0,001)	r = -0,74, (p <0,001)

Om WIRE

WIRE är ett oberoende upphandlingsorgan som grundades 1978 för att tillhandahålla konsulttjänster till organisationer som försöker förbättra eller bedöma mänskliga prestationer och utvärdera program eller produkter som inriktar sig på mänsklig prestation. Som sådant erbjuder vi tekniskt stöd och fullskaliga tjänster som sträcker sig från sekundär analysforskning till omfattande nationella och internationella studier. Ytterligare information om WIRE finns på vår webbplats: www.worldwideinstitute.biz.