

LC WHITE PAPER SERIES

VERIFICA DEL BIAS NEL LCP

Lani Van Dusen, Ph.D.

Condotta per Leadership Circle

LEADERSHIP
CIRCLE®

SINTESI

Nella cultura moderna vi è una sempre maggiore sensibilità al potenziale condizionamento nel modo in cui le persone sono osservate e valutate. È impossibile eliminare per intero il condizionamento personale dalle valutazioni degli individui: le persone implicitamente esprimono giudizi basati su stereotipi e percezioni basate sulle proprie esperienze. Tuttavia l'impatto di eventuali condizionamenti personali sui risultati delle valutazioni possono essere ridotti al minimo assicurando che il modello di misurazione e gli esiti di prestazione correlati non siano significativamente differenti in base esclusivamente all'appartenenza degli individui sottoposti a valutazione a un gruppo particolare.

Vi sono diversi metodi per quantificare i bias e test corrispondenti che è possibile condurre per determinare se uno strumento di valutazione esibisce tale bias. Una buona analisi della letteratura di ricerca corrispondente a questi test è fornita da un articolo di Reynolds & Suzuki (2012) intitolato *Bias in Psychological Assessment* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Abbiamo selezionato i tre test più conosciuti e accettati dalla comunità di ricerca per determinare la misura in cui il LCP è egualmente pertinente per tutti i leader, a prescindere dal sesso o dall'affiliazione etnica. (Si noti che il sesso e l'etnicità sono stati auto-dichiarati nel LCP e tali auto-dichiarazioni sono state impiegate per verificare la pertinenza del LCP per vari gruppi). La parte rimanente di questo articolo descrive i risultati di tali verifiche.

VERIFICA DEL BIAS NEL LCP

Condotta per:

Leadership Circle

da:

Lani Van Dusen, Ph.D.



Marzo 2021

Introduzione

Nella cultura moderna vi è una sempre maggiore sensibilità al potenziale condizionamento nel modo in cui le persone sono osservate e valutate. È impossibile eliminare per intero il condizionamento personale dalle valutazioni degli individui: le persone implicitamente esprimono giudizi basati su stereotipi e percezioni basate sulle proprie esperienze. Tuttavia l'impatto di eventuali condizionamenti personali sui risultati delle valutazioni possono essere ridotti al minimo assicurando che il modello di misurazione e gli esiti di prestazione correlati non siano significativamente differenti in base esclusivamente all'appartenenza degli individui sottoposti a valutazione a un gruppo particolare.

Vi sono diversi metodi per quantificare i bias e test corrispondenti che è possibile condurre per determinare se uno strumento di valutazione esibisce tale bias. Una buona analisi della letteratura di ricerca corrispondente a questi test è fornita da un articolo di Reynolds & Suzuki (2012) intitolato Bias in Psychological Assessment(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Abbiamo selezionato i tre test più conosciuti e accettati dalla comunità di ricerca per determinare la misura in cui il LCP è egualmente pertinente per tutti i leader, a prescindere dal sesso o dall'affiliazione etnica. (Si noti che il sesso e l'etnicità sono stati auto-dichiarati nel LCP e tali auto-dichiarazioni sono state impiegate per verificare la pertinenza del LCP per vari gruppi). La parte rimanente di questo articolo descrive i risultati di tali verifiche.

Condizionamento nella strutturazione della metodologia

Una tipologia di bias nella misurazione si viene a creare quando il contenuto (gli elementi) dello strumento di valutazione è concentrato su conoscenze o valori che corrispondono alle esperienze di un gruppo ma non di un altro (o che potrebbero essere visti come offensivi da parte di un gruppo). Un esempio tratto dalla letteratura di ricerca deriva dalle analisi condotte su test standardizzati delle competenze matematiche presentati a bambini in età scolare. Se i problemi matematici (gli elementi nella valutazione) sono tutti orientati agli sport, potrebbero condizionare una bambina nell'ottenere risultati positivi perché potrebbe avere meno esperienze in questo campo.

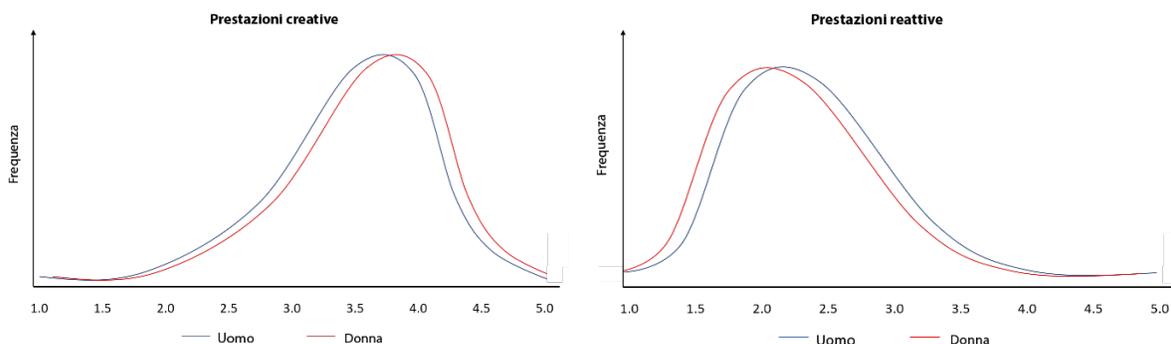
I costrutti del LCP si basano su un modello universale di leadership e il contenuto è orientato su esperienze aziendali di ogni giorno e interazioni fra adulti. Poiché tutti i valutatori e i leader fanno parte di un ambiente aziendale e condividono tali esperienze a prescindere dalla loro appartenenza a un gruppo, è probabile che il contenuto del LCP sia pertinente per tutti i leader. Inoltre poiché la maggior parte delle organizzazioni (in particolare le aziende di maggiori dimensioni) ha ambienti aziendali e gruppi di lavoro che includono sia uomini che donne, oltre che leader provenienti da diversi background etnici, i comportamenti e gli atteggiamenti relativi al lavoro probabilmente non favoriranno le esperienze di un gruppo piuttosto che quelle di un altro.

Errore di misurazione

Un'altra fonte chiave di condizionamento è introdotta quando una valutazione non misura equamente tutti i gruppi. È particolarmente importante comprendere che questo non significa che lo strumento di valutazione non troverà differenze nelle prestazioni medie di gruppi diversi. Potrebbero infatti esservi delle differenze reali fra gruppi e la valutazione dovrebbe essere sufficientemente sensibile da rilevarle. Ad esempio, uno studio di ricerca condotto da Okozi, Smith, Harvey, & Sherman (2009) intitolato *Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders*, che è apparso in *Communique by the American Psychological Association* (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) ha dimostrato che vi sono differenze nelle competenze e negli approcci di leadership impiegati da leader di diverse etnicità.

Ciò che può condizionare uno strumento di valutazione è l'esistenza di un "errore sistematico nella stima di un valore". Vale a dire che il LCP dovrebbe sistematicamente sovrastimare o sottostimare uno o più punteggi dimensionali per un particolare gruppo. Le prestazioni medie potrebbero essere differenti per qualsiasi dimensione, ma la distribuzione intorno alle medie dovrebbe essere simile.

Quando abbiamo analizzato questo parametro con i dati del LCP abbiamo riscontrato che le curve di distribuzione per tutti i gruppi erano piuttosto simili. Ad esempio consideriamo la curva di distribuzione delle prestazioni creative e reattive di leader uomini e donne. Esiste una differenza media, cioè il picco della curva è leggermente spostato a destra verso la Creatività per i leader donna e leggermente a sinistra per la Reattività, indicando prestazioni medie superiori per i leader donna (un risultato coerente con altri nostri studi). Tuttavia la forma complessiva della distribuzione è simile e le differenze osservate fra Creatività e Reattività sono coerenti fra sessi. (Si noti che vi sono molti leader donna con punteggi inferiori al leader uomo medio e vi sono molti leader uomo con punteggi superiori al leader donna medio, il che suggerisce che lo strumento non misura costantemente le prestazioni delle donne in modo più elevato).



Validità predittiva differenziale

L'obiettivo di qualsiasi misura standardizzata è essere in grado di prevedere accuratamente gli esiti. Se è presente un bias della misurazione, l'accuratezza (o forza) delle previsioni sarà differente per gruppi differenti. Per verificarlo per il LCP, abbiamo correlato le prestazioni di sviluppo su ogni dimensione con l'efficacia della leadership complessiva (punteggio della scala LE) per i leader uomini e donne, oltre che per i leader che si identificano con diverse etnicità.

In base al modello del LCP avremmo previsto che man mano che un leader sviluppa più competenze creative, la sua efficacia debba migliorare (correlazione positiva) e man mano che un leader elimina/riduce le tendenze reattive, la sua efficacia debba migliorare (correlazione negativa). Come è evidente dalla tabella a fianco, la validità di tali previsioni è forte e molto simile per tutti i gruppi.

Questo risultato suggerisce che, a prescindere dal background auto-dichiarato dei leader, le prestazioni di sviluppo misurate dal LCP costituiscono una parte significativa della variazione nella loro efficacia complessiva. In altre parole, il LCP può essere utilizzato per effettuare previsioni sull'efficacia dei leader senza condizionamento nei confronti di alcun gruppo.

Nel complesso le nostre verifiche suggeriscono che lo strumento di valutazione LCP non mostra alcun condizionamento sistemico dovuto a sesso sullo sviluppo della leadership per tutti i gruppi di leader.

Gruppo che si reattiva identifica come:	Correlazione creativa con LE	Correlazione con LE
Uomo	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.71, (p < .001)$
Donna	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.76, (p < .001)$
Indiano americano	$r = .91, (p < .001)$	$r = -.65, (p < .001)$
Asiatico / Abitante delle isole del Pacifico	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.79, (p < .001)$
Nero / Afro-americano	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.73, (p < .001)$
Ispanico / Latino-americano	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.70, (p < .001)$
Caucasico	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.74, (p < .001)$

Informazioni su WIRE

WIRE è un'agenzia di consulenza indipendente fondata nel 1978 che fornisce servizi di consulenza alle organizzazioni che cercano di migliorare o valutare le prestazioni umane e servizi di valutazione di programmi o prodotti mirati alle prestazioni umane. Di conseguenza offriamo assistenza tecnica e servizi completi che spaziano dalla ricerca di analisi secondarie a studi nazionali e internazionali esaustivi. Ulteriori informazioni su WIRE sono disponibili al nostro sito web: www.worldwideinstitute.biz.