

LC WHITE PAPER SERIES

# TESTANDO O LCP PARA PRECONCEITOS E VIESES TENDENCIOSOS

Lani Van Dusen, Ph.D.

*Conduzido por Leadership Circle*

LEADERSHIP  
CIRCLE®

## RESUMO

Na cultura atual, há um aumento da sensibilidade ao possível viés tendencioso em como as pessoas são observadas e avaliadas. É impossível remover todos os preconceitos pessoais das avaliações de indivíduos - as pessoas fazem julgamentos de forma inerente com base em estereótipos e percepções embasadas em suas próprias experiências. No entanto, o impacto de qualquer preconceito pessoal nos resultados de avaliações pode ser minimizado ao assegurar que o modelo de medição e os resultados de desempenho relacionados não sejam significativamente diferentes com base apenas na associação ao grupo dos indivíduos avaliados.

Existem diversos recursos de medição de preconceito e testes correspondentes que podem ser conduzidos para determinar se uma ferramenta de avaliação mostra tais preconceitos. Uma boa revisão da literatura de pesquisa correspondente a esses testes é fornecida no artigo de Reynolds e Suzuki (2012) chamado *Bias in Psychological Assessment (Preconceito na avaliação psicológica)* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Selecionamos os três testes mais conhecidos e aceitos pela comunidade de pesquisa para determinar até que ponto o LCP é igualmente relevante para todos os líderes, independentemente de gênero ou etnia. (Gênero e etnia foram auto informados no LCP e essas auto identificações foram usadas para avaliar a relevância do LCP para vários grupos.) O restante deste artigo apresenta os resultados desses testes.

# Testando o LCP para Preconceitos e Vieses Tendenciosos

Conduzido por:

Leadership Circle

de:

Lani Van Dusen, Ph.D.



Março, 2021

## Introdução

Na cultura atual, há um aumento da sensibilidade ao possível viés tendencioso em como as pessoas são observadas e avaliadas. É impossível remover todos os preconceitos pessoais das avaliações de indivíduos - as pessoas fazem julgamentos de forma inerente com base em estereótipos e percepções embasadas em suas próprias experiências. No entanto, o impacto de qualquer preconceito pessoal nos resultados de avaliações pode ser minimizado ao assegurar que o modelo de medição e os resultados de desempenho relacionados não sejam significativamente diferentes com base apenas na associação ao grupo dos indivíduos avaliados.

Existem diversos recursos de medição de preconceito e testes correspondentes que podem ser conduzidos para determinar se uma ferramenta de avaliação mostra tais preconceitos. Uma boa revisão da literatura de pesquisa correspondente a esses testes é fornecida no artigo de Reynolds e Suzuki (2012) chamado *Bias in Psychological Assessment (Preconceito na avaliação psicológica)* (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>.)

Selecionamos os três testes mais conhecidos e aceitos pela comunidade de pesquisa para determinar até que ponto o LCP é igualmente relevante para todos os líderes, independentemente de gênero ou etnia. (Gênero e etnia foram auto informados no LCP e essas auto identificações foram usadas para avaliar a relevância do LCP para vários grupos.) O restante deste artigo apresenta os resultados desses testes.

## Construct Bias

Uma fonte de medição para entender se a avaliação é tendenciosa é criada quando o conteúdo (itens) da ferramenta de avaliação se concentra no conhecimento ou nos valores que correspondem às experiências de um grupo, mas não de outro (ou podem ser vistos como ofensivos por um grupo). Um exemplo disso, encontrado na literatura de pesquisa, vem de análises conduzidas em testes padronizados de habilidades matemáticas aplicados a crianças em idade escolar. Se os problemas de matemática (os itens da avaliação) forem todos voltados para o tema de esportes, isso pode prejudicar o desempenho de uma menina porque ela pode ter menos experiência neste domínio.

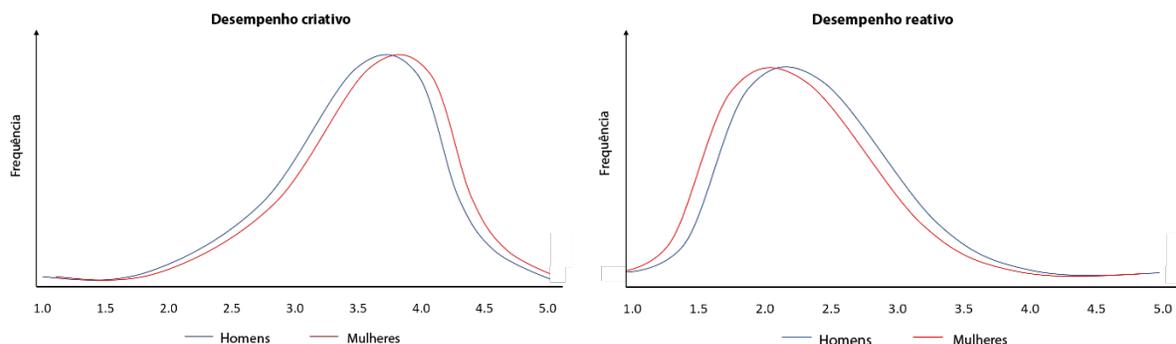
A construção do LCP é baseada em um modelo universal de liderança e o conteúdo é orientado em torno de experiências de negócios do dia a dia e interações entre adultos. Considerar que todos os avaliadores e líderes vivem em um ambiente de negócios e compartilham essas experiências, independentemente de sua associação ao grupo, torna provável que o conteúdo do LCP seja relevante para todos os líderes. Além disso, dado que a maioria das organizações (principalmente as empresas maiores) têm ambientes de negócios e grupos de trabalho compreendendo homens e mulheres, e líderes de várias origens étnicas, comportamentos e atitudes relacionados ao trabalho provavelmente não favorecem as experiências de um grupo em detrimento de outro.

## Erro de Medição

Outra fonte importante de preconceito é introduzida quando uma avaliação não mede todos os grupos de maneira justa. É especialmente importante entender que isso não significa que a avaliação não encontrará diferenças no desempenho médio dos diferentes grupos. De fato, pode haver diferenças reais entre os grupos e a avaliação deve ser sensível o suficiente para captar essas diferenças. Por exemplo, um estudo de pesquisa conduzido por Okozi, Smith, Harvey, & Sherman (2009) intitulado *Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders*, aparecendo no *Communique by the American Psychological Association* (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) demonstrou que existem diferenças nas habilidades de liderança e abordagens utilizadas por líderes de várias etnias.

O que torna uma avaliação enviesada é se há "erro sistemático na estimativa de um valor". Ou seja, o LCP teria que superestimar ou subestimar sistematicamente uma ou mais das pontuações da dimensão para um determinado grupo. O desempenho médio (médio) pode ser diferente em qualquer dimensão, mas a distribuição em torno das médias deve ser semelhante.

Quando testamos isso usando os dados do LCP, descobrimos que as curvas de distribuição para todos os grupos eram bastante semelhantes. Tome como exemplo a curva de distribuição para o desempenho criativo e reativo de líderes masculinos e femininos. Há uma diferença média - ou seja, o pico da curva está ligeiramente à direita em Criativo para líderes femininas e ligeiramente à esquerda em Reativo, indicando desempenho médio mais alto para líderes femininas (consistente com outros de nossos estudos de pesquisa). No entanto, a forma geral da distribuição é semelhante e as diferenças observadas entre Criativo e Reativo são consistentes entre os sexos. (Observe que há muitas líderes mulheres que pontuam abaixo da média do líder masculino e há muitos líderes homens que pontuam acima da média das líderes femininas, sugerindo que o instrumento não mede consistentemente o desempenho feminino mais alto.)



## Validade Preditiva Diferencial

O objetivo de qualquer medida padronizada é ser capaz de prever resultados com precisão. Se houver viés de medição, a precisão (ou força) das previsões será diferente para grupos diferentes. Para testar isso para o LCP, correlacionamos o desempenho de desenvolvimento em todas as dimensões com a eficácia geral da liderança (pontuação da escala LE) para líderes masculinos e femininos, bem como líderes que se identificam com diferentes etnias.

Com base no modelo LCP, preveríamos que, à medida que um líder desenvolve habilidades mais criativas, sua eficácia deve melhorar (correlação positiva), e como um líder elimina / reduz tendências reativas, sua eficácia deve melhorar (correlação negativa). Como pode ser visto na tabela a seguir, a validade dessas previsões é forte e muito semelhante para todos os grupos.

Essa descoberta sugere que, independentemente do histórico auto-identificado do líder, seu desempenho de desenvolvimento, medido pelo LCP, é responsável por uma parte significativa da variação em sua eficácia geral. Dito de outra forma, o LCP pode ser usado para fazer previsões sobre a eficácia dos líderes sem preconceito em relação a qualquer grupo.

No geral, nossos testes sugerem que a avaliação LCP não mostra nenhum viés sistêmico para gênero ou etnia. Pode ser uma ferramenta eficaz para fornecer percepções sobre o desenvolvimento de liderança para todos os grupos de líderes.

Grupo identificando como:	Correlação criativa com LE	Correlação reativa com LE
Homem	$r = 0,93, (p < 0,001)$	$r = -0,71, (p < 0,001)$
Mulher	$r = 0,94, (p < 0,001)$	$r = -0,76, (p < 0,001)$
Nativo americano	$r = 0,91, (p < 0,001)$	$r = -0,65, (p < 0,001)$
Asiático/Originário das Ilhas do Pacífico	$r = 0,94, (p < 0,001)$	$r = -0,79, (p < 0,001)$
Negro/Afro-americano	$r = 0,94, (p < 0,001)$	$r = -0,73, (p < 0,001)$
Hispânico/Latino-americano	$r = 0,93, (p < 0,001)$	$r = -0,70, (p < 0,001)$
Branco	$r = 0,94, (p < 0,001)$	$r = -0,74, (p < 0,001)$

---

## Sobre WIRE

A WIRE é uma agência contratante independente criada em 1978 para fornecer serviços de consultoria a organizações que buscam aprimorar ou avaliar o desempenho humano e para avaliar programas ou produtos visando o desempenho humano. Como tal, oferecemos suporte técnico e serviços completos que vão desde a pesquisa de análise secundária até estudos nacionais e internacionais abrangentes. Informações adicionais sobre o WIRE podem ser encontradas em nosso website: [www.worldwideinstitute.biz](http://www.worldwideinstitute.biz).