

LC WHITE PAPER SERIES

ПРОВЕРКА ЛСР НА ПРЕДВЗЯТОСТЪ

Lani Van Dusen, Ph.D.

Заказчик Leadership Circle

LEADERSHIP
CIRCLE®

РЕЗЮМЕ

В современной культуре всё больше внимания уделяется возможной предвзятости в том, как на людей смотрят и как их оценивают. Невозможно полностью устранить личную предвзятость в индивидуальной оценке: люди строят субъективные суждения исходя из стереотипов и представлений, сформированных личным опытом. Однако влияние любой личной предвзятости на результаты оценки можно свести к минимуму, обеспечив, чтобы модель измерения и связанные с ней результаты деятельности, основанные исключительно на принадлежности оцениваемых лиц к группе, существенно не различались.

Есть несколько источников систематических ошибок измерения и соответствующие тесты, при помощи которых можно определить, демонстрирует ли инструмент оценки такие ошибки. Хороший обзор исследовательской литературы на предмет таких тестов представлен в статье Рейнольдс и Сузуки (Reynolds & Suzuki) 2012 года под названием “Предвзятость в психологической оценке” (Bias in Psychological Assessment). (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Для определения того, в какой степени LCP равноценно применим ко всем лидерам независимо от гендера и национальности, мы выбрали три самых известных и общепринятых в научных кругах теста. (Отметим, что гендер и национальность указывались самими участниками оценки LCP, и применимость LCP к различным группам определялась исходя из этой самоидентификации.) Далее приведены результаты этих тестов.

ПРОВЕРКА LCP НА ПРЕДВЗЯТОСТЪ

Заказчик:

Leadership Circle

Исполнитель:

Лейни ван Дюзен (Lani Van Dusen, Ph.D.)



Март 2021 г.

Введение

В современной культуре всё больше внимания уделяется возможной предвзятости в том, как на людей смотрят и как их оценивают. Невозможно полностью устранить личную предвзятость в индивидуальной оценке: люди строят субъективные суждения исходя из стереотипов и представлений, сформированных личным опытом. Однако влияние любой личной предвзятости на результаты оценки можно свести к минимуму, обеспечив, чтобы модель измерения и связанные с ней результаты деятельности, основанные исключительно на принадлежности оцениваемых лиц к группе, существенно не различались.

Есть несколько источников систематических ошибок измерения и соответствующие тесты, при помощи которых можно определить, демонстрирует ли инструмент оценки такие ошибки. Хороший обзор исследовательской литературы на предмет таких тестов представлен в статье Рейнольдс и Сузуки (Reynolds & Suzuki) 2012 года под названием “Предвзятость в психологической оценке” (Bias in Psychological Assessment). (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Для определения того, в какой степени LCP равноценно применим ко всем лидерам независимо от гендера и национальности, мы выбрали три самых известных и общепринятых в научных кругах теста. (Отметим, что гендер и национальность указывались самими участниками оценки LCP, и применимость LCP к различным группам определялась исходя из этой самоидентификации.) Далее приведены результаты этих тестов.

Ошибка конструкта

Один из источников систематических ошибок измерения возникает, когда содержание (пункты) метода оценки ориентировано на знания или ценности, которые соответствуют опыту одной группы, но не соответствуют опыту другой (или могут восприниматься оскорбительно для одной из групп). Пример этому можно найти в исследовательской литературе, касающейся анализа стандартизированных тестов математических навыков для школьников. Если условия всех задач по математике (пункты оценки) составлены на спортивную тематику, это может помешать девочке выполнить их успешно, поскольку у нее может быть меньше опыта в этой области.

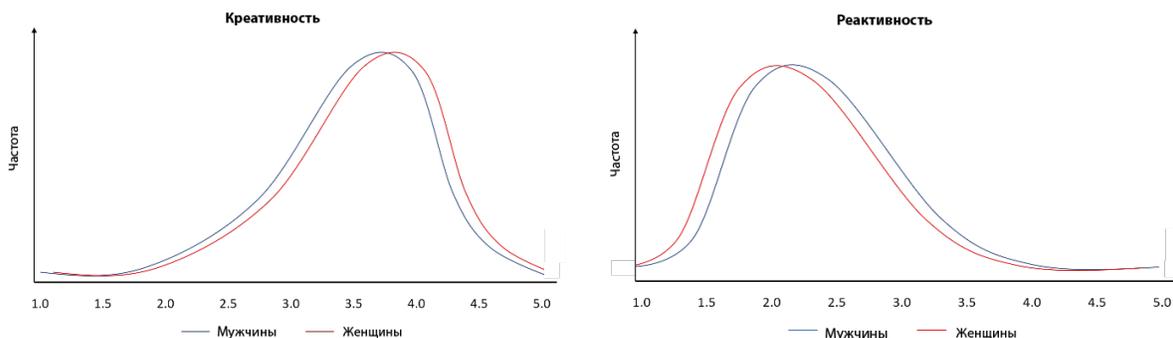
Конструкты LCP основаны на универсальной модели лидерства, а содержание ориентировано на повседневный деловой опыт и взаимодействие между взрослыми. Учитывая, что все аттестующие и лидеры являются частью бизнес-среды и разделяют опыт этой среды независимо от того, к какой группе они принадлежат, содержание LCP с высокой вероятностью будет актуально для всех лидеров. Кроме того, учитывая, что в деловой среде и рабочих группах большинства организаций (и особенно крупных корпораций) представлены и мужчины, и женщины, и лидеры разных национальностей, поведение на работе и отношение к работе вряд ли возвышают опыт одной группы над другими.

Погрешность измерения

Еще один важный источник ошибки возникает, когда оценка не измеряет все группы справедливо. Особенно важно понимать, что это не означает, что оценка не обнаружит различий в средней результативности разных групп. Более того, между группами могут быть реальные различия, и оценка должна быть достаточно чувствительной, чтобы их распознать. Например, в исследовании Окози, Смит, Харви и Шерман (Okozí, Smith, Harvey & Sherman) 2009 года под названием “Стили лидерства у представителей национальных меньшинств” (Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders) в коммюнике Американской психологической ассоциации (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) показано, что существуют различия в лидерских навыках и подходах, используемых лидерами разных национальностей.

Предвзятой оценкой делает наличие “систематической погрешности в оценке величины”. Для этого оценка LCP той или иной группы должна была бы систематически завышать или занижать один или несколько показателей. Среднее значение отдельно взятого показателя может отличаться, но распределение вокруг средних значений должно быть схожим.

Проверяя этот подход на данных LCP, мы обнаружили, что кривые распределения для всех групп были вполне схожи. Возьмем, например, кривую распределения креативности и реактивности лидеров-мужчин и лидеров-женщин. Есть разница в среднем: у лидеров-женщин пик кривой креативности чуть смещен вправо, а реактивности – чуть влево, что говорит о том, что среднее значение показателей у женщин-лидеров выше (что соответствует результатам других наших исследований). Тем не менее, общая форма распределения похожа, а наблюдаемые различия между признаками креативности и реактивности мужчин и женщин носят постоянный характер. (Примечательно, что у многих лидеров-женщин оценка ниже среднего для лидеров-мужчин, а у многих лидеров-мужчин – выше среднего для лидеров-женщин. Это говорит о том, что метод систематически не завышает оценку женщин.)



Дифференциальная предиктивная валидность

Цель любой стандартизированной оценки – точно прогнозировать результаты. В случае систематической ошибки измерения точность (или достоверность) прогнозов будет разной для разных групп. Для выявления этого эффекта в LCP мы соотнесли все показатели развития с общей лидерской эффективностью (LE) лидеров-мужчин и женщин, а также лидеров разных национальностей.

Исходя из модели LCP, можно ожидать, что с развитием у лидера креативных навыков его/ее эффективность должна расти (положительная корреляция), как и в случае с устранением/снижением реактивных склонностей (отрицательная корреляция). Как видно из следующей таблицы, достоверность этих прогнозов высока и очень схожа для всех групп.

Этот вывод говорит о том, что, независимо от самоидентификации лидера, его/ее показатели развития, измеряемые LCP, в большой степени относятся к расхождениям в их общей эффективности. Иными словами, методом LCP можно прогнозировать эффективность лидеров без предвзятости в сторону той или иной группы.

В целом наши тесты приводят к выводу о том, что в оценке LCP нет системной предвзятости по признаку гендера или национальности. LCP может быть эффективным инструментом в предоставлении понимания о лидерском развитии всех групп лидеров.

| Группа идентифицирована как: | Креативные компетенции, корреляция с LE | Реактивное поведение, корреляция с LE |
|------------------------------------|---|---------------------------------------|
| Мужчины | $r = 0,93, (p < 0,001)$ | $r = -0,71, (p < 0,001)$ |
| Женщины | $r = 0,94, (p < 0,001)$ | $r = -0,76, (p < 0,001)$ |
| Американские индейцы | $r = 0,91, (p < 0,001)$ | $r = -0,65, (p < 0,001)$ |
| Азиаты / островитяне Тихого океана | $r = 0,94, (p < 0,001)$ | $r = -0,79, (p < 0,001)$ |
| Чернокожие / афроамериканцы | $r = 0,94, (p < 0,001)$ | $r = -0,73, (p < 0,001)$ |
| Латиноамериканцы | $r = 0,93, (p < 0,001)$ | $r = -0,70, (p < 0,001)$ |
| Белые | $r = 0,94, (p < 0,001)$ | $r = -0,74, (p < 0,001)$ |

Кратко о WIRE

WIRE – независимое подрядное агентство, образованное в 1978 году. WIRE оказывает консалтинговые услуги организациям, которые стремятся улучшить эффективность работы персонала и оценить программы или продукты, разработанные для этих целей. В этой роли мы предлагаем техническую поддержку и полный спектр услуг от вторичного анализа до комплексных национальных и международных исследований. Подробнее о WIRE можно узнать на нашем сайте: www.worldwideinstitute.biz.