

LC WHITE PAPER SERIES

LCP'NİN TARAFLILIK AÇISINDAN TEST EDİLMESİ

Lani Van Dusen, Ph.D.

Adına gerçekleştirilen kuruluş: Leadership Circle

LEADERSHIP
CIRCLE®

ÖZET

Günümüz kültüründe, insanların nasıl gözlemlendiği ve değerlendirildiği konusunda muhtemel tarafsızlığa karşı gitgide artan bir hassasiyet mevcuttur. Bireylerin değerlendirmelerinden kişisel tarafsızlığı tamamen çıkarmak imkânsızdır; insanlar doğal olarak kendi deneyimlerine dayalı toplumsal kalıplara ve algılara bağlı olarak yargıda bulunurlar. Ancak, herhangi bir kişisel tarafsızlığın, değerlendirme sonuçları üzerindeki etkisi, ölçüm modelinin ve ilgili performans sonuçlarının yalnızca değerlendirilen bireylerin grup üyeliğine dayalı olarak ciddi ölçüde farklı olmaması sağlanarak en aza indirilebilir.

Bir değerlendirme aracının böyle bir tarafsızlık gösterip göstermediğine karar vermek için gerçekleştirilebilecek ölçüm tarafsızlığının ve uygun testlerin birkaç farklı kaynağı bulunmaktadır. Bu testlere karşılık gelen araştırma literatürünün kapsamlı bir incelemesi Reynolds ve Suzuki'nin (2012), Psikolojik Değerlendirmede Tarafsızlık başlıklı makalesinde sunulmuştur (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Cinsiyet veya etnik kökenden bağımsız olarak, LCP'nin eşit derecede uygun olduğu kapsama karar vermek için araştırma topluluğu tarafından en çok tanınan ve kabul edilmiş üç testi seçtik. (Cinsiyet ve etnik kökenin LCP'de insanların kendilerince bildirildiğine ve kendilerince yapılan bu tanımlamaların LCP'nin farklı gruplar için uygunluğunu test etmek amacıyla kullanıldığını göz önünde bulundurunuz.) Makalenin geri kalanı bu testlerin sonuçlarını sunmaktadır.

LCP'NİN TARAFLILIK AÇISINDAN TEST EDİLMESİ

Adına gerçekleştirilen kuruluş:
Leadership Circle

Gerçekleştiren:
Dr. Lani Van Dusen (Phd)



Mart 2021

Giriş

Günümüz kültüründe, insanların nasıl gözlemlendiği ve değerlendirildiği konusunda muhtemel tarafllığa karşı gitgide artan bir hassasiyet mevcuttur. Bireylerin değerlendirmelerinden kişisel tarafllığı tamamen çıkarmak imkânsızdır; insanlar doğal olarak kendi deneyimlerine dayalı toplumsal kalıplara ve algılara bağlı olarak yargıda bulunurlar. Ancak, herhangi bir kişisel tarafllığın, değerlendirme sonuçları üzerindeki etkisi, ölçüm modelinin ve ilgili performans sonuçlarının yalnızca değerlendirilen bireylerin grup üyeliğine dayalı olarak ciddi ölçüde farklı olmaması sağlanarak en aza indirilebilir.

Bir değerlendirme aracının böyle bir tarafllık gösterip göstermediğine karar vermek için gerçekleştirilebilecek ölçüm tarafllığının ve uygun testlerin birkaç farklı kaynağı bulunmaktadır. Bu testlere karşılık gelen araştırma literatürünün kapsamlı bir incelemesi Reynolds ve Suzuki'nin (2012) Psikolojik Değerlendirmede Tarafllık başlıklı makalesinde sunulmuştur (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

Cinsiyet veya etnik kökenden bağımsız olarak, LCP'nin eşit derecede uygun olduğu kapsama karar vermek için araştırma topluluğu tarafından en çok tanınan ve kabul edilmiş üç testi seçtik. (Cinsiyet ve etnik kökenin LCP'de insanların kendilerince bildirildiğine ve kendilerince yapılan bu tanımlamaların LCP'nin farklı gruplar için uygunluğunu test etmek amacıyla kullanıldığını göz önünde bulundurunuz.) Makalenin geri kalanı bu testlerin sonuçlarını sunmaktadır.

Yapısal Tarafllık

Ölçüm tarafllığının bir kaynağı, değerlendirme aracının içeriği (öğeleri) bir grubun deneyimleri ile örtüşen ama başka bir grubunki ile örtüşmeyen (veya bir grup tarafından saldırgan olarak görülebilen) bilgilere veya değerlere odaklandığında ortaya çıkar. Bunun araştırma literatüründe bulunan bir örneği, okul öğrencilerine verilen standartlaştırılmış matematik becerileri testleri üzerinde yapılan analizlerden kaynaklanmaktadır. Matematik kelime problemlerinin (değerlendirmedeki öğelerin) tamamı spor odaklıysa, bu alanda daha az deneyime sahip olabileceği için bir kıvı başarılı olmaktan alıkoyabilir.

LCP'nin yapıları, evrensel bir liderlik modeline dayanmaktadır ve içeriği gündelik iş deneyimlerini ve yetişkin etkileşimlerini esas alır. Tüm değerlendiricilerin ve liderlerin iş hayatından geldikleri ve grup üyeliklerinden bağımsız olarak buradaki deneyimlerini paylaştıklarını farz edersek, LCP içeriğinin büyük ihtimalle tüm liderler için uygun olacağı düşünülebilir. İlâveten, çoğu kuruluşun iş ortamlarının (özellikle de daha büyük kuruluşların) hem erkeklerden hem kadınlardan oluştuğu, ilâveten, çeşitli etnik kökenlerden gelen liderleri bulundurduğu göz önünde alındığında, işle ilgili davranışlar ve tavırlar bir grubun deneyiminin ötekilerin üzerine geçip kayrılması pek muhtemel değildir.

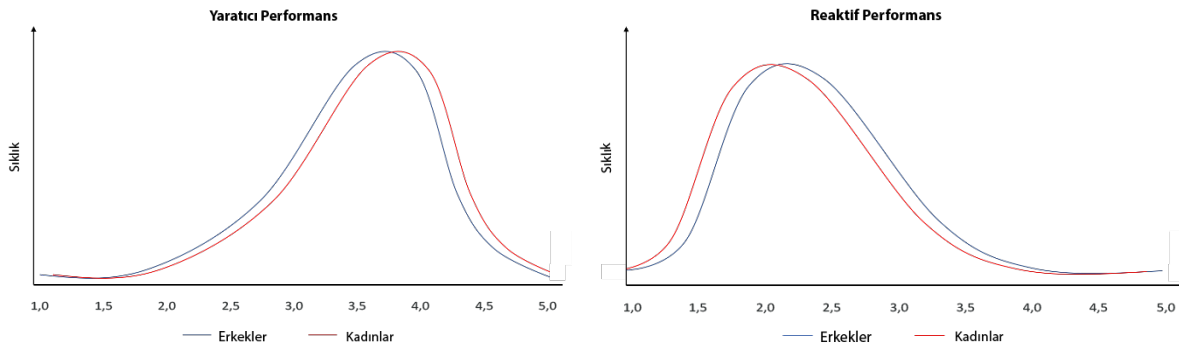
Ölçüm Hatası

Bir değerlendirme tüm grupları adil bir şekilde ölçmediğinde, tarafılığın başka bir önemli kaynağı ortaya çıkar. Ayrıca, bunun, değerlendirmenin farklı grupların ortalama performansında farklılıklar bulmayacağı anlamına gelmediğini anlamak da özellikle önemlidir. Aslında gruplar arasında gerçek farklılıklar olabilir ve değerlendirme bu farklılıkları belirleyebilecek kadar hassas olmalıdır. Örneğin Okozi, Smith, Harvey, & Sherman (2009) tarafından yapılan ve Amerikan Psikoloji Derneği'nin yayınladığı bildiride yer alan "Etnik Azınlık Gruplarının Liderlik Tarzları" isimli araştırma çalışması (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>) farklı etnik kökenlerden gelen liderlerin kullandığı liderlik tarzlarında ve yaklaşımlarında farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Bir değerlendirmeyi taraflı yapan şey, "bir değer tahmininde sistematik bir hata" olup olmamasıdır. Yani, LCP sistematik olarak bir veya birden fazla boyuttaki puanı olduğundan yüksek veya düşük tahmin etmiş olacaktır. Herhangi bir boyuttaki ortalama performans farklı olabilir ancak ortalamaların altındaki ve üstündeki dağılım benzer olmalıdır.

Bunu, LCP verilerini kullanarak test ettiğimizde ise, tüm gruplardaki dağılım eğrilerinin oldukça benzer olduğunu keşfettik. Erkek ve kadın liderlerin Yaratıcı ve Reaktif performans dağılım eğrilerini örnek alın. Ortalama bir farklılık mevcut, yani Yaratıcı Performans grafiğinde kadın liderlerin eğrisinin tepe kısmı hafifçe sağda, öte yandan kadın liderlerin en yüksek ortalama performansını gösteren Reaktif Performans grafiğinde ise hafif soldadır (ve diğer araştırma çalışmalarımızla tutarlılık göstermektedir).

Bununla birlikte, dağılımın genel şekli benzerdir ve Yaratıcı ve Reaktif Performans arasında gözlenen farklılıklar cinsiyetler arasında tutarlılık göstermektedir. {Erkek liderlerin ortalamasının altında puan alan birçok kadın lider olduğunu, öte yandan kadın liderlerin ortalamasının üstünde puan alan birçok erkek lider de olduğunu, dolayısıyla bu enstrümanın daima kadın performansını daha yüksek göstermediğini göz önünde bulundurun.)



Farklandırıcı Tahmin Geçerliliği

Bir standartlaştırılmış ölçümün amacı, sonuçları doğru şekilde tahmin edebilmektir. Eğer ölçüm tarafllığı varsa, tahminlerin isabetliliği (veya kuvveti) farklı gruplar için farklı olacaktır. Bunu LCP için test etmek amacıyla, kadınlar ve erkekler arasında, ilâveten, kendilerinin farklı etkin kökenlerden geldiğini belirten liderlerin her boyuttaki gelişimsel performanslarını genel liderliğin etkinliği (LE ölçek puanı) ile ilişkilendirdik.

LCP modeline dayanarak, bir liderin daha yaratıcı beceriler geliştirdikçe etkinliğinin artacağını (pozitif korelasyon) ve yine bir liderin reaktif eğilimlerini ortadan kaldırdıkça/azalttıkça etkinliğinin artması gerektiğini (negatif korelasyon) öngörebiliriz. Eşlik eden tabloda da görülebileceği gibi bu tahminlerin doğruluğu oldukça güçlüdür ve tüm gruplar için benzer durumdadır.

Bu bulgu, liderin kendi belirttiği kökenden bağımsız olarak, LCP tarafından ölçülen gelişim performansının genel etkinliğindeki değişimin önemli bir bölümünü teşkil ettiğini göstermektedir. Başka bir deyişle LCP, herhangi bir gruba tarafllık göstermeksizin bir liderin etkinliği ile ilgili tahminde bulunmak için kullanılabilir.

Ayrıntılı olarak ele alındığında testlerimiz, LCP değerlendirmesinin cinsiyet veya etnik köken konularında sistematik tarafllık göstermediğini ortaya sağlamada etkin bir araç olduğu söylenebilir.

Grup Tanımlama:	Yaratıcı LE Korelasyonu	Reaktif LE Korelasyonu
Erkek	$r = 0,93, (p<0,001)$	$r = -0,71, (p<0,001)$
Kadın	$r = 0,94, (p<0,001)$	$r = -0,76, (p<0,001)$
Kızılderili	$r = 0,91, (p<0,001)$	$r = -0,65, (p<0,001)$
Asyalı / Pasifik Adalı	$r = 0,94, (p<0,001)$	$r = -0,79, (p<0,001)$
Siyahi / Afrika Kökenli Amerikalı	$r = 0,94, (p<0,001)$	$r = -0,73, (p<0,001)$
Hispanik / Latin Amerikalı	$r = 0,93, (p<0,001)$	$r = -0,70, (p<0,001)$
Beyaz	$r = 0,94, (p<0,001)$	$r = -0,74, (p<0,001)$

WIRE hakkında

WIRE, insan performansını geliştirmek veya belirlemek isteyen kuruluşlara danışmanlık hizmetleri vermek ve insan performansını geliştirmeyi hedefleyen programları veya ürünleri değerlendirme amacıyla 1978 yılında kurulmuş bağımsız bir yüklenici acente kuruluşudur. Bu bakımdan, ikincil analiz araştırmasından kapsamlı ulusal ve uluslararası çalışmalara kadar geniş bir yelpazede teknik destek ve tam ölçekli hizmetler sunuyoruz. WIRE hakkında daha fazla bilgiye internet sitemizden ulaşabilirsiniz: www.worldwideinstitute.biz.