

בדיקת LCP להטייה

נערך עבור:

מעגל מנהיגות
Leadership Circle

על ידי:

דר' לני ואן דוסן



מרץ, 2021

מבוא

בתרבות של היום, יש רגישות מוגברת להטיות פוטנציאליות באופן שבו מתבוננים באנשים ומעריכים אותם. לא ניתן להסיר את כל ההטיות האישיות מהערכותיהם של אנשים - אנשים מטבעם מפעילים שיפוט על סמך סטריאוטיפים ותפיסות המבוססות על חוויותיהם. עם זאת, ניתן למזער את ההשפעה של כל הטיה אישית על תוצאות ההערכה על ידי וידוא שמודל המדידה ותוצאות הביצועים הקשורים אליו לא יהיו שונים באופן משמעותי בהתבסס רק על החברות בקבוצה של האנשים המוערכים.

ישנם מספר מקורות להטיית מדידה ובדיקות מתאימות שניתן לבצע כדי לקבוע אם כלי הערכה מציג הטיה כזו. סקירה טובה של ספרות המחקר המתייחסת למבחנים אלה מופיעה במאמר מאת (Reynolds & Suzuki, 2012) שכותרתו הטיה בהערכה פסיכולוגית (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>).

בחרנו את שלושת המבחנים המוכרים והמקובלים ביותר על ידי קהילת המחקר כדי לקבוע באיזו מידה ה-LCP רלוונטי באופן שווה לכל המנהיגים, ללא קשר למין או לשיוך אתני (שימו לב כי המגדר והאתניות דווחו עצמית ב-LCP והזדהות העצמית זו שימשה לבדיקת הרלוונטיות של ה-LCP לקבוצות שונות). שאר המאמר הנוכחי מספק את תוצאות הבדיקות הללו.

לבנות הטיה

אחד המקורות להטיית המדידה נוצר כאשר התוכן (פריטים) של כלי ההערכה מתמקד בידע או בערכים המתכתבים עם ההתנסויות של קבוצה אחת אך לא אחרת (או שיכולות להיראות פוגעניות על ידי קבוצה אחת). דוגמה לכך, שנמצאת בספרות המחקר, מגיעה מניתוחים שנערכו על מבחנים סטנדרטיים של כישורי מתמטיקה הניתנים לילדי בית הספר. אם בעיות מילוליות במתמטיקה (הפריטים שבהערכה) מכוונות כולן לספורט, הדבר עשוי להטות ילדה מלהצליח כיוון שיש לה פחות ניסיון בתחום זה.

המבנים של ה-LCP (פרופיל מעגל המנהיגות) מבוססים על מודל אוניברסלי של מנהיגות והתוכן נסוב סביב חוויות עסקיות יומיומיות ואינטראקציות של מבוגרים. בהינתן שכל המעריכים והמנהיגים הם חלק מסביבה עסקית ומשתפים בחוויות אלה ללא קשר לחברות בקבוצה שלהם, סביר כי תוכן ה-LCP יהיה רלוונטי לכל המנהיגים. יתר על כן, בהתחשב בכך שלרוב הארגונים (במיוחד תאגידים גדולים יותר) יש סביבות עסקיות וקבוצות עבודה הכוללות גברים ונשים כאחד, כמו גם מנהיגים ממוצאים אתניים שונים. רקע, התנהגויות הקשורות לעבודה וגישות לא סביר שיעדיפו התנסויות של קבוצה אחת על פני אחרת.

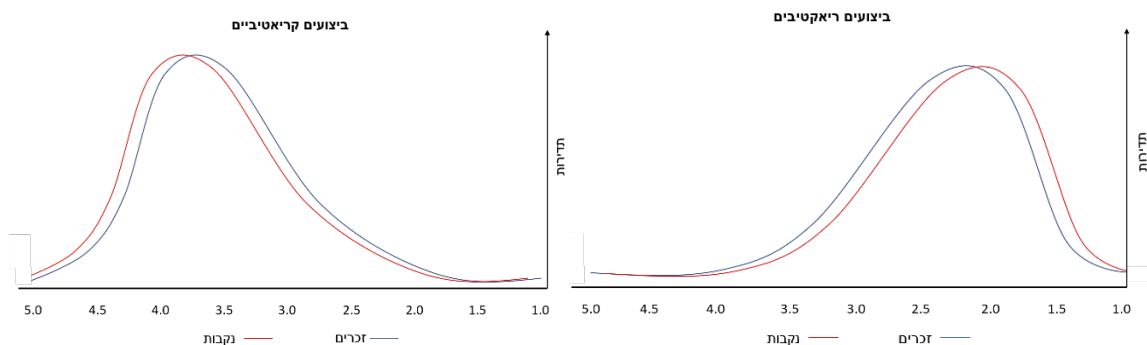
טעות מדידה

מקור מרכזי נוסף להטיה מוצג כאשר הערכה אינה מודדת כיאות את כל הקבוצות. חשוב במיוחד להבין שזה לא אומר שההערכה לא תמצא הבדלים בממוצע הביצועים של קבוצות שונות. ייתכן למעשה שיש הבדלים של ממש בין הקבוצות וההערכה צריכה להיות רגישה מספיק כדי לזהות את ההבדלים הללו. לדוגמה, מחקר שנערך על ידי אוקוזי, סמית', הארווי ושרמן (2009) שכותרתו סגנונות מנהיגות של מנהיגי מיעוט אתני, המופיעים בפרסומים הרשמיים של האיגוד הפסיכולוגי האמריקאי. <https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders> הראה כי ישנם הבדלים במיומנויות המנהיגות ובגישות בהן משתמשים מנהיגים בני קבוצות אתניות שונות.

מה שעושה הערכה מוטה הוא אם יש "טעות שיטתית בהערכת ערך". כלומר שה LCP יצטרך לבצע, באופן שיטתי, הערכת יתר או תת הערכה, של אחד או יותר מציוני הממד של קבוצה מסוימת. ממוצע הביצועים (הממוצע) עשוי להיות שונה בכל אחד מהממדים, אך ההתפלגות סביב הממוצע צריכה להיות דומה.

כשבדקנו זאת באמצעות נתוני ה - LCP, גילינו שעקומות ההתפלגות לכל הקבוצות דומות למדי. קחו לדוגמה את עקומת ההתפלגות לביצועים של המימדים הקריאטיביים והריאקטיביים של מנהיגים (גברים) ומנהיגות (נשים). יש הבדל ממוצע - כלומר שיא העקומה נוטה קצת לימין במימד הקריאטיבי של מנהיגות וקצת לשמאל במימד הריאקטיבי, מה שמצוין ממוצע ביצועים גבוה יותר למנהיגות (עקבי עם מחקרים אחרים שלנו).

עם זאת, הצורה הכללית של ההתפלגות דומה, וההבדלים שנצפו בין הקריאטיבי והריאקטיבי עקביים מעבר למגדר. \ {שימו לב שישנן מנהיגות (נשים) רבות המדורגות מתחת לממוצע של מנהיגים (גברים) ויש מנהיגים (גברים) רבים שמדורגים מעל הממוצע של מנהיגות (נשים) דבר המצביע על כך שהכלי אינו מודד באופן עקבי את הביצועים הנשיים כגבוהים יותר.}



תוקף חיזוי דיפרנציאלי

המטרה של כל מדד מתוקנן היא להיות מסוגל לנבא תוצאות באופן מדויק. אם יש הטיית מדידה, הדיוק (או החוזק) של התחזיות יהיה שונה עבור קבוצות שונות. כדי לבדוק זאת עבור ה-LCP, יצרנו מתאם בין הביצועים ההתפתחותיים בכל ממד עם אפקטיביות מנהיגותית, הכוללת (ציון סולם LE) למנהיגים ומנהיגות, כמו גם מנהיגים שהזדהו בזהויות אתניות שונות.

בהתבסס על מודל ה-LCP היינו מנבאים שככל שמנהיג מפתח יותר כישורים קריאטיביים, האפקטיביות שלו אמורה להשתפר (מתאם חיובי), וככל שמנהיג מבטל/מפחית נטיות ריאקטיביות, האפקטיביות שלו צריכה להשתפר (מתאם שלילי). כפי שניתן לראות בטבלה המצורפת, תוקפן של תחזיות אלו חזק ודומה מאוד בכל הקבוצות.

ממצא זה מצביע על כך שללא קשר לרקע האישי של המנהיג, ביצועי ההתפתחות שלו, כפי שנמדדו על ידי ה-LCP, מהווים חלק ניכר מהשונות ביעילותם הכוללת. נאמר בדרך אחרת, ניתן להשתמש ב-LCP לחיזוי לגבי האפקטיביות של מנהיגים ללא הטיה כלפי קבוצה כלשהי.

בסך הכל, הבדיקות שלנו מצביעות על כך שהערכת LCP אינה מראה הטייה מערכתית למגדר או למוצא אתני. זה יכול להיות כלי יעיל ביצירת תובנות על פיתוח מנהיגות לכל קבוצות המנהיגים.

קבוצה מזוהה כ:	מתאם קריאטיבי עם אפקטיביות המנהיגות	מתאם ריאקטיבי עם אפקטיביות המנהיגות
זכר	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.71, (p < .001)$
נקבה	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.76, (p < .001)$
אינדיאני	$r = .91, (p < .001)$	$r = -.65, (p < .001)$
אסיאתי/האוקיאנוס השקט	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.79, (p < .001)$
שחור/אפרו אמריקאי	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.73, (p < .001)$
היספני/אמריקה לטינית	$r = .93, (p < .001)$	$r = -.70, (p < .001)$
לבן	$r = .94, (p < .001)$	$r = -.74, (p < .001)$

הסבר על WIRE

WIRE היא סוכנות קבלנית עצמאית שהוקמה בשנת 1978 על מנת לספק שירותי ייעוץ לארגונים המבקשים לשפר או להעריך ביצועים אנושיים ולהעריך תוכניות או מוצרים המכוונים לביצועים אנושיים. ככזה, אנו מציעים תמיכה טכנית ושירותים בהיקף מלא הנעים ממחקר ניתוחים משניים ועד למחקרים לאומיים ובינלאומיים מקיפים. מידע נוסף על WIRE ניתן למצוא באתר שלנו: www.worldwideinstitute.biz