



Oddelek za psihologijo

## **INTERVENCA ZA ZMANJŠANJE IMPLICITNE PRISTRANSKOSTI**

*Karierni razvoj zaposlenih - seminar*

Avtor: Kristijan Ravnik

Mentorica: izr. prof. dr. Eva Boštjančič

januar, 2020

## **1. Uvodna predstavitev intervence**

Svet okoli nas je zelo kompleksen, ker pa ljudje ne moremo vseh vidikov delovanja nadzorovati zavestno, se veliko procesov v naših možganih izvaja implicitno oziroma nezavedno, kot sta na primer implicitni spomin in implicitno zaznavanje (Greenwald in Krieger, 2006). V to skupino procesov pa sodi tudi implicitna pristranskost (tudi nezavedna pristranskost), ki zajema nezavedna prepričanja ali odnos do določenih socialnih skupin. Velikokrat se implicitna prepričanja razlikujejo od eksplicitnih, torej tistih, do katerih lahko zavestno dostopamo. Glavni problem implicitne pristranskosti pa je to, da se ta kaže v spontanah, avtomatskih in nenamernih reakcijah, ki se jih posameznik niti ne zaveda (Greenwald in Krieger, 2006).

Najbolj znan in uveljavljen pripomoček za merjenje implicitne pristranskosti je Test implicitnih asociacij (ang. Implicit association test – IAT; Greenwald, McGhee in Schwartz, 1998). Test na podlagi reakcijskih časov posredno meri moč povezanosti med dvema konceptoma. Udeleženec mora čim hitreje reagirati na dve ciljni kategoriji (npr. moški in ženske) in dve kategoriji atributov (npr. pozitivno in negativno). V prvem testnem bloku mora udeleženec na slike moških obrazov in pozitivnih besed reagirati z levo tipko ter na slike ženskih obrazov in negativnih besed z desno tipko. V drugem testnem bloku pa na slike moških obrazov in negativnih besed z levo tipko ter na slike ženskih obrazov in pozitivnih besed z desno tipko. V kolikor udeleženci v prvem testnem bloku dosega boljše reakcijske čase kot v drugem lahko sklepamo, da sta povezavi med moškimi in pozitivnimi besedami in ženskami z negativnimi besedami močnejši kot povezavi med moškimi in negativnimi besedami ter ženskami in pozitivnimi besedami. Taki udeleženci bi bili pozitivno pristranski v korist moških. Obratno velja, če udeleženec v drugem testnem bloku hitreje odgovarja kot v prvem (Kavčič 2010).

Intervencija za zmanjšanje implicitne pristranskosti je bila ustvarjena na podlagi ugotovitev, da implicitna pristranskost deluje kot navada, ki jo je z uporabo različnih strategij mogoče zmanjšati. Intervencija sestavlja tri faze. Prvo fazo predstavlja predstavitev rezultatov Implicitnega testa asociacij. Namen predstavitve je, da se posamezniki zavedajo, da imajo implicitna prepričanja, ki lahko negativno vplivajo na druge. Drugo fazo sestavlja edukacija o sami implicitni pristranskosti, kako se razvije in kako se kaže skozi vedenje. Zadnjo fazo pa sestavlja treninga petih strategij za zmanjšanje pristranskosti, ki se osredotočajo na (1) zamenjavo stereotipnih odzivov, (2) predstavljanje nasprotja stereotipa, (3) individuacijo, (4) zavzemanje perspektive druge osebe in (5) dvig možnosti za stik. Pri vsaki strategiji morajo udeleženci tudi sami podati konkretne primere situacij, kjer bi lahko to strategijo uporabili (Devine idr., 2012).

## **2. Zgodovinski pregled razvoja intervence**

Kot začetek razvoja Intervence za zmanjšanje implicitne pristranskosti bi lahko označili razvoj preizkusov, s katerimi lahko merimo samo implicitno pristranskost in določimo, ali določene strategije sploh prispevajo k zmanjšanju pristranskosti. Med ključne preizkuse sodi prej omenjeni Test implicitnih asociacij (Greenwald, McGhee in Schwartz, 1998), ki pa ni edini na tem področju. Kasneje so bili oblikovani še Test implicitnih asociacij z eno kategorijo (Karpinski in Steinman, 2006), Da/Ne asociacijska naloga (Nosek in Banaji, 2001) in še mnogi drugi. Z možnostjo objektivne ocene implicitne pristranskosti so raziskovalci začeli preverjati

učinkovitost strategij, kot sta na primer strategija zavzemanja perspektive žrtve (Galinsky in Moskowitz, 2000) in strategija predstavljanje nasprotja stereotipa (Blair, Ma in Lenton, 2001), za kateri je bilo dokazano, da pozitivno vplivata na zmanjšanje implicitne pristranskosti vsaj v krajšem časovnem obdobju. Zaradi pomanjkanja dokazov o dolgotrajnih učinkih strategij na zmanjšanje implicitne pristranskosti so Devine idr. (2012) oblikovali Intervenco za zmanjšanje implicitne pristranskosti, ki je vsebovala več pristopov in strategij, ki so se v preteklosti pokazali kot učinkoviti. Bili so tudi prvi, ki so dokazali, da je možno tudi dolgoročno zmanjšati implicitno pristranskost.

### **3. Uporabnost metode**

Devine idr. (2012) so intervenco uspešno uporabili za zmanjšanje implicitnih prepričanj do temnopoltih Američanov. Rezultate njihove raziskave so Forscher idr. (2017) kasneje ponovno potrdili na večjem vzorcu. Carnes idr. (2015) so intervenco prilagodili za zmanjšanje pristranskosti do žensk v akademskih krogih. Ugotovili so, da je bila intervencija uspešna in predstavlja obetaven pristop k zmanjšanju pristranskosti pri napredovanju žensk v akademskem okolju. Zmanjšanje pristranskosti so dosegli tudi Jackson idr. (2014) z uporabo nekoliko modificirane oblike intervence. V njihovi raziskavi so uspešno zmanjšali implicitno pristranskost do žensk na področju znanosti, tehnologije, inženirstva in matematike (ang. STEM fields).

### **4. Natančna predstavitev metode**

#### **Namen uporabe metode v delovnih organizacijah**

Intervencija za zmanjšanje predsodkov je na splošno namenjena zmanjšanju implicitne pristranskosti. Za uporabo intervence v delovni organizaciji pa bi bilo smiselno biti pozoren v primeru, da se zaposleni med seboj razlikujejo glede na raso, versko prepričanje, spolno usmerjenost ... V takem primeru gre za okolje, kjer je večja verjetnost, da se bodo zaposleni med seboj obravnavali neenako ravno zaradi implicitne pristranskosti. Na primer programer Miha ima lahko neupravičeno manjšo možnost za napredovanje na pozicijo vodje programerjev, ker je istospolno usmerjen. Prav tako pa je za uporabo intervence smiselno biti pozoren pri poklicih, kjer zaposleni ocenjujejo druge ljudi. Na primer kadrovski psiholog pri zaposlovanju lahko zaradi implicitne pristranskosti nezavedno daje prednost kandidatom moškega spola. Podobni primeri poklicev so še bankir, ki odobrava posojila, in zdravnik pri določanju zdravstvenega tretmaja (Greenwald in Krieger, 2006)

#### **Potek izvedbe na konkretnem primeru**

V podjetju imamo 10 različnih oddelkov, od tega jih 5 vodijo moški. Kot kadrovski psihologi pri pregledu podatkov o napredovanjih ugotovimo, da v vseh oddelkih, ki jih vodijo moški nesorazmerno hitreje in v večjem številu napredujejo posamezniki moškega spola. Eksplicitne mere pristranskosti ne kažejo, da bi kateri od vodij imel kakršnokoli pristranskost o delovni uspešnosti v korist moških. Zato se odločimo za uporabo Testa implicitnih asociacij. Na podlagi dobljenih rezultatov ugotovimo, da imajo vse vodje oddelkov pozitivno pristranskost v korist moških, zato se odločimo, za izvedbo intervence za zmanjšanje implicitne pristranskosti.

**1. V prvi fazi vodje seznanimo z rezultati Testa implicitnih asociacij** in izpostavimo, da pri njih na nezavedni ravni prihaja do določene pristranosti v korist moških.

**2. Vodje izobrazimo:** (1) o tem kako se razvije pristranskost; (2) da se implicitna pristranskost kaže v obliki avtomatičnih aktivacij brez namere; (3) na splošno o delovanju Testa implicitnih asociacij in na kakšen način test ocenjuje pristranskost; (4) predstavimo podatke o pogostosti same pristranskosti in njenih vplivih na diskriminacijo.

**3. Izvedemo trening strategij z predlogi o konkretni uporabi:**

a.) *zamenjava stereotipnih odzivov* – kjer posameznike treniramo o prepoznavi stereotipnih reakcij. Na primer možno je, da ko imajo za določeno nalogo možnost izbire med moškim in žensko, se v veliko večji meri odločijo dati nalogo moškemu. Na tej točki naj bi se povprašali, zakaj pride do takega vedenja in kako tako vedenje v prihodnosti preprečiti.

b.) *predstavljanje nasprotja stereotipa* – vsakič ko pomislijo na primer, da ženske ne morejo biti dobre vodje, naj pomislijo na primer, ki nasprotuje temu stereotipu. Na primer Angela Merkel, Margaret Thatcher ...

c.) *individuacija* – vsakič, ko sprejemajo odločitev o dodeljevanju nalog, naj pomislijo na specifičnih osebah, ki jim dodeljujejo naloge. Ta strategija pomaga pri osredotočanju na posamezno osebo in ne na socialno skupino kot celoto. Na primer, ko se vodja odloča, ali bo na višji položaj postavil Luko ali Majo, naj ima v mislih kandidata na osebni ravni in kakšni so bili njuni posamezni prispevki v preteklosti, in se poskuša izogniti splošnim socialnim kategorijam moški/ženska.

č.) *zavzemanje perspektive* – vodje oddelkov naj si poskušajo sami predstavljati pozicijo druge osebe. Na primer naj si predstavljajo, kako bi se oni počutili, če ne bi napredovali na višje delovno mesto, kljub temu da bi si objektivno to zaslužili.

d.) *dvig možnosti za stik* – ta strategija se nanaša na povečanje stikov s skupino ljudi proti kateri imajo vodje negativno implicitno pristranskost. Ta strategija v našem primeru sicer najverjetneje ne bi bila najbolj uporabna, saj lahko sklepamo, da imajo vodje med delovnim procesom (in v življenju nasploh) dovolj stika s predstavnicami ženskega spola.

Po predstavitvi vsake strategije pa vodje prosimo, da sami poskušajo predlagati konkretne situacije, v katerih bi posamezno strategijo lahko uporabili. Izvajanje celotne intervence pa naj bi trajala približno 45 minut (Devine idr., 2012).

### **Omejitve metode**

Prava večja omejitev intervence je ta, da moramo pred njo izvesti Test implicitnih asociacij oziroma katerega od drugih pripomočkov za merjenje implicitne pristranskosti. Pripomoček mora biti prilagojen posamezni skupini, pri kateri predvidevamo, da imajo posamezniki negativna implicitna prepričanja, prav tako pa mora biti preizkus jezikovno prilagojen.

Druga večja omejitev je dejstvo, da težko ocenimo, v kakšni meri znižanje implicitne pristranskosti na Testu implicitnih asociacij dejansko vpliva na vedenje posameznikov v

realnem življenju. Implicitna pristranost se namreč kaže v spontanah in nenamernih dejanjih, ki pa jih v realnosti težko ocenjujemo (Devine idr., 2012).

Tretja omejitev pa predstavlja pomanjkanje dodatnih raziskav na tem področju. Ni namreč povsem jasno, katere komponente intervence so najbolj uspešne pri zmanjševanju pristranskosti oziroma ali je možno, katerega od trenutnih korakov v intervenciji spustiti brez zmanjšanja učinkovitosti same intervence kot celote (Devine idr., 2012).

## **5. Vloga psihologa**

Glede na to, da implicitna pristranost lahko močno vpliva na delo psihologov v kadrovskih organizacijah, bi bilo zelo smiselno, da se tudi sami zavedajo možnosti, da so na nezavedni ravni do določenih posameznikov lahko pristranski. Zato menim, da bi bila intervencija v veliko primerih izredno koristna za psihologe in za izboljšanje objektivnosti njihovega dela v prihodnosti.

Glede uporabe intervence pa bi poudaril, da imamo psihologi kar nekaj prednosti. V primerjavi z drugimi profili smo bolj vešč pri uporabi in interpretaciji rezultatov preizkusov, ki so nujna predstopnja intervencije za zmanjšanje pristranskosti. Prav tako pa bi si upal trditi, da smo psihologi bolj vešč tako pri nujenju kakovostne edukacije, saj imamo veliko teoretičnega in praktičnega znanja o uspešnem učenju kot tudi pri izpeljavi učinkovitega treninga strategij.

Za psihologe področje predstavlja tudi možnost ustanovitve organizacije, ki bi ponujala storitve na področju implicitne pristranskosti v smislu nujenja storitev podjetjem, ki se soočajo s problematiko predsodkov in pristranskosti.

## **6. Moj pogled na intervenco**

Intervencija se mi zdi zelo aktualna glede na današnje razmere, saj se dotika pomembnih družbenih tem. Kljub temu pa bi glede na moje razumevanje področja poudaril, da gre za razvijajoče področje, kjer je še kar nekaj nejasnosti v zvezi z optimalnim pristopom k implicitni pristranskosti. Modificiranje obstoječe intervence oziroma oblikovanje novih pristopov bi bilo potrebno prilagoditi za soočanje s pristranskostjo do različnih skupin (npr. LGBTQ+).

Gre za res kompleksno področje preučevanja, ki zajema mehanizme delovanja in vedenja, ki se jih ljudje niti ne zavedajo, kar po mojem mnenju zelo otežuje oblikovanje kakovostnih pristopov za zmanjšanje pristranskega vedenja. Kljub temu pa mislim, da Intervencija za zmanjšanje implicitne pristranskosti predstavlja dobro osnovo za nadaljnjo prilagajanje in nadgrajevanje pristopov za zmanjšanje neupravičene pristranskosti do pripadnikov določenih socialnih skupin.

## 7. Literatura

- Blair, I. V., Ma, J. E. in Lenton, A. P. (2001). Imagining stereotypes away: The moderation of implicit stereotypes through mental imagery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 828–841.
- Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., Forscher, P., Isaac, C., Kaatz, A., Magua, W. in Sheridan, J. (2015). The Effect of an Intervention to Break the Gender Bias Habit for Faculty at One Institution. *Academic Medicine*, 90(2), 221-230.
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J. in Cox, W. T. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1267-1278.
- Forscher, P. S., Mitamura, C., Dix, E. L., Cox, W. T. in Devine, P. G. (2017). Breaking the prejudice habit: Mechanisms, timecourse, and longevity. *Journal of Experimental Social Psychology*, 72, 133-146.
- Galinsky, A. D. in Moskowitz, G. B. (2000). Perspective-taking: Decreasing stereotype expression, stereotype accessibility, and in-group favoritism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 708–724.
- Greenwald, A. G. in Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias: Scientific Foundations. *California Law Review*, 94(4), 945-967.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. in Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1464-1480.
- Jackson, S. M., Hillard, A. L. in Schneider, T. R. (2014). Using implicit bias training to improve attitudes toward women in STEM. *Social Psychology of Education*, 17(3), 419-438.
- Karpinski, A. in Steinman, R. B. (2006). The single category IAT as a measure of implicit social cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(1), 16-32.
- Nosek, B. A. in Banaji, M. R. (2001). The go/no-go association task. *Social Cognition*, 19(6), 625-664.
- Kavčič, T. (2010). Nove metode merjenja osebnosti: implicitno ali posredno merjenje. *Psihološka obzorja*, 19(1), 99-121.