

Apartenența la echipe multiple: O perspectivă relațională asupra saltului de la burnout la inovație/ MTM REL

Numărul Proiectului: PN-III-P1-1.1-TE-2019-1824

Raport științific și tehnic – Ianuarie – Decembrie 2021

I. Rezumatul etapei

Plecând de la Modelul Solicitări - Resurse la Muncă, alături de Teoria Interdependenței Sociale, propunem ideea că apartenența la echipe multiple/MTM poate duce la beneficii organizaționale importante (inovație) datorită varietății contextelor. Dar, poate duce, de asemenea, la consecințe negative (burnout) datorită trecerii rapide de la un context la altul și supraîncărcării negative. Astfel, proiectul are scopul de a utiliza design-uri longitudinale intensive și experimentale pentru a explora empiric:

- (1) Asocierea dintre MTM și burnout, mecanismele sale și factorii contingenți
- (2) Asocierea dintre MTM și inovație, mecanismele sale și factorii contingenți
- (3) Design-ul unor simulări/ jocuri serioase care pot declanșa dinamici care apar în MTM relevante pentru cercetare și training.

În cele ce urmează prezentăm progresul din primul stadiu intermediar al proiectului (Ianuarie – Decembrie 2021).

Tabel 1. Rezumatul activităților/rezultatelor planificate și executate în timpul stagiului intermediar al proiectului

An	Obiective	Activități	Livrabile/Rezultate	Status
2021	Obiectiv 1 (WP1): Explorarea asocierii dintre MTM și burnout, mecanismele și factorii contingenți	WP1. A2. Recrutarea participanților pentru studiul 1.1 și colectarea de date	1) cadru conceptual pentru studiile 2.1; 2.2;	1. 100% îndeplinit pt. această etapă
		WP1. A3. Recrutarea participanților pentru studiul 1.2 și colectarea de date	2) protocoalele de studiu pentru studiile 2.1; 2.2;	2. 100% îndeplinit pt. această etapă
		WP1.A4. Analiza datelor	3) finalizare simulare pentru studiul 2.1; 4) colectare de date pentru studiile S1.1. S1.2; și S2.1 S2.2	3. 100% îndeplinit pt. această etapă 4. 100% îndeplinit pt.

		pentru Studiile 1.1 și 1.2	(pentru S2.1 și S2.2. va continua în 2022);	această etapă
Obiectiv 2 (WP 2): Explorarea asocierii dintre MTM și inovație, mecanismele posibile și contingentele	WP2.A1. Analiza literaturii și rafinarea metodologiei pentru studiile 2.1., 2.2 (selectarea scalelor, definitivarea designului etc.).		5) creare baza de date pentru studiile S1.1. S1.2;	5. 100% îndeplinit pt. această etapă
	WP2.A2. Construire simulare pentru studiul 2.1.		6) website actualizat;	6. 100% îndeplinit pt. această etapă
	WP2.A4. Recrutarea participanților pentru Studiul 2.1 și 2.2 și colectarea datelor (va continua în 2022)		7) Participarea la conferințe (va continua în 2022);	7. 100% îndeplinit pt. această etapă
WP3. Managementul proiectului și diseminarea rezultatelor	WP3. A1. Activități de management al proiectelor (urmează să fie continuate în 2022)		8) un articol submitat la jurnal ISI	8. 300% îndeplinit pt. această etapă
	WP3.A2.A3.A4 Diseminare rezultate (va continua în 2022)			
	WP3. A4. Crearea și actualizarea platformei web pentru proiect (va continua în 2022)			

III. Descrierea științifică și tehnică, cu punerea în evidență a rezultatelor

etapei și gradul de realizare a obiectivelor - se vor indica rezultatele și modul de diseminare a rezultatelor

Obiectivul 1/ WP1: Explorarea asocierii dintre MTM și burnout, mecanismele și factorii contingenți (va continua în 2022)

Rezultate: 1) colectarea datelor pentru studiul S1.1, S1.2; 2) organizarea bazei de date pentru studiul S1.1, S1.2

Grad de realizare: 100% în raport cu ce e planificat în această etapă

Studiu 1.1. Studiu Longitudinal

A solicita angajaților să se implice simultan în activitatea din mai multe proiecte/ echipe este o practică în creștere în companiile din domeniul economiilor bazate pe cunoaștere. Unul din argumentele centrale este acela că apartenența simultană la mai multe echipe (MTM) crește potențialul inovativ al angajaților și companiilor prin fertilizarea reciprocă a cunoștințelor deținute de membrii acestor echipe. Cu toate acestea, MTM aduce și costuri asociate cu nevoia angajaților de a se adapta la diversitatea de echipe din care fac parte, respectiv nevoia de a comuta între sarcinile și mediile diferite de lucru și interacțiune din aceste echipe de mai multe ori pe zi. Aceste solicitări e posibil să saboteze potențialul pe care MTM ca modalitate de design al muncii îl are. Acest studiu urmărește explorarea acestor efecte potențial negative ale MTM, mecanismele și contingentele asociate.

Într-un design longitudinal pe un lot preliminar de 76 de angajați, (43 femei, Mvârstă = 26 ani, Mexperiență în muncă = 2.4 ani) să exploreze implicațiile pe care MTM le are asupra comportamentelor de ascundere de cunoștințe, rolul mediator al burnout-ului, respectiv rolul moderator al numărului de comutări între echipe.

Rezultatele preliminare arată că diversitatea echipelor din care un angajat face parte crește comportamentele de ascundere de cunoștințe ale angajatului de-a lungul timpului. Mai mult, frecvența comutărilor dintr-o și între echipe moderează această relație, astfel încât medierea e semnificativă doar pentru nivele medii sau ridicate de comutări pe zi. Implicațiile teoretice și practice sunt discutate.

Study 1.2.

Am făcut design-ul unui studiu adițional pentru a explora relația dintre indicatorii MTM și starea de bine la nivel de echipă (angajament la nivel de echipă, burnout la nivel de echipă etc.). 146 de angajați, formând 54 de echipe, angajați în diferite domenii precum IT (38.8%), HR (17.7%), producție/logistică (15%) și domeniu comercial (12.2%) au completat chestionarul. Datele preliminare arată o asocieră pozitivă între numărul mediu de echipe din care persoana face parte și angajamentul echipei, relație moderată de nivelul de comunicare virtuală. Datele sunt în curs de analiză.

Obiectivul 2/ WP2: Explorarea asocierii dintre apartenența la echipe multiple și inovație

mecanismele posibile și contingente

Rezultate: 1) cadru conceptual pentru studiile 2.1; 2.2; 2) protocoalele de studiu pentru studiile 2.1; 2.2; 3) finalizare simulare pentru studiul 2.1; 4) colectare de date pentru studiile S2.1 S2.2

Grad de realizare: 100% în raport cu ce e planificat în această etapă

Studiu 2.1. Studiu experimental

Într-un studiu experimental testăm efectele leadership-ului (tranzacțional vs. transformațional) asupra deciziilor de structurare a timpului ale membrilor care lucrează în mai multe echipe de proiect simultan (MTM). Explorăm maniera în care deciziile de structurare a timpului influențează nivelul de stres și performanță a membrilor echipelor de proiect. Au participat la studiu 182 de persoane alocate în două echipe simultan (62 + 62 de echipe). Rezultatele arată că leadershipul influențează membrii echipei să aloce timpul petrecut în fiecare din cele două echipe din care fac parte într-o manieră asimetrică. Mai specific, adoptarea unui stil de leadership transformațional îi determină pe membrii echipei să crească numărul de comutări între echipele din care fac parte. Ulterior, maniera în care indivizii își alocă timpul de lucru petrecut în fiecare din cele două echipe și numărul de comutări între cele două echipe este asociat pozitiv cu un nivel ridicat de stres și negativ cu performanța membrilor echipei pe proiect.

Manuscrisul ce raportează aceste rezultate a fost submis la jurnal WoS (datele detaliate pot fi prezentate la cerere):

Meslec, N., Curseu, P.L. & Fodor, O.C. (2021, în review). Effects of leadership on time structuring decisions, stress and performance of project members embedded in multiple project teams.

International Journal of Project Management

Studiu 2.2. Studiu experimental

Apartenența la echipe multiple (MTM) este o formă de organizare a muncii utilizată frecvent pentru a optimiza valorificarea resursei umane prin alocarea experților în mai multe echipe simultan. Aceștia contribuie cu resurse cognitive (experiența și expertiza) la realizarea proiectelor în cadrul acestor echipe și, în același timp, pot să beneficieze de pe urma resurselor și competențelor dezvoltate prin interacțiunea cu coechipierii lor în acest context. Am utilizat un design experimental pentru a testa dacă a

lucra în mai multe echipe simultan versus a lucra într-o singură echipă aduce experților mai multe beneficii cognitive și o îmbunătățire a performanțelor individuale în sarcini de estimare individuală.

Designul este prezentat în figura de mai jos.

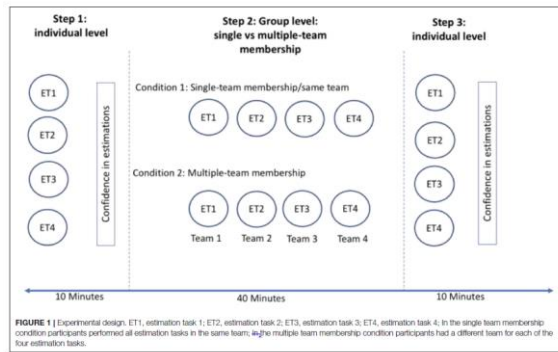


FIGURE 1 | Experimental design. ET1, estimation task 1; ET2, estimation task 2; ET3, estimation task 3; ET4, estimation task 4. In the single team membership condition participants performed all estimation tasks in the same team; in the multiple team membership condition participants had a different team for each of the four estimation tasks.

Rezultatele obținute aduc suport empiric pentru transferul cognitiv de la grup la individ (optimizarea performanțelor individuale după expunerea la lucrul în echipe). Pe de altă parte, ipoteza privind beneficiile cognitive sporite ce ar fi trebuit să provină din expunerea la o varietate mai mare de cunoștințe și meta-cunoștințe prin apartenența la echipe multiple nu a primit susținere empirică.

Adițional, studiul arată că performanța individuală în sarcina de estimare post etapa de lucru în echipă se îmbunătățește doar dacă participanții au făcut parte din echipe performante (adică echipe cu un nivel redus sau mediu de erori de estimare). De asemenea, gradul de încredere exprimat individual de participanții la studiu în corectitudinea răspunsurilor lor în sarcina de estimare crește doar atunci când și grupurile din care acești participanți au făcut parte exprimă nivele medii sau ridicate de încredere în performanța colectivă. Rezultatele sunt ilustrate în figura de mai jos.

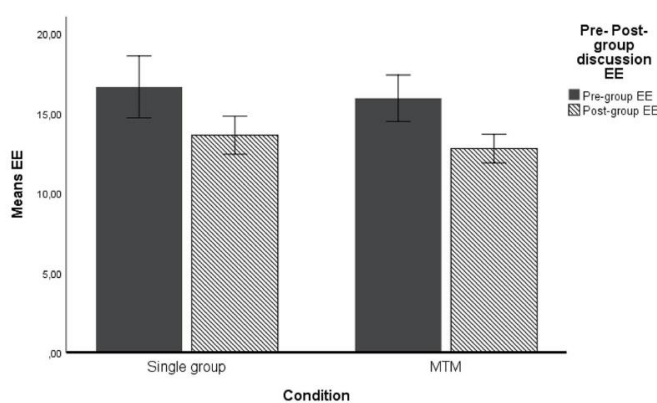


FIGURE 2 | Means estimation error pre- and post-group discussion. Covariates appearing in the model are evaluated at the following values: Age = 20.7925, NFC = 3.5736, AVGERGR = 12.0316. Error bars: 95% CI.

Studiul deschide piste intererante de cercetare care utilizează modelul dinamic al transferului învățării și inovației de la grup la individ în context de apartenență la echipe multiple.

Rezultatele au fost valorificate în publicația:

Fodor, O.C., Curseu, P.L. & Meslec, N. (2021). Multiple Team Membership, Performance, and Confidence in Estimation Tasks. *Frontiers in Psychology*, 12: 650172 (IF 2.06). doi: 10.3389/fpsyg.2021.650172

Construirea și rafinarea unei simulări

Construirea și rafinarea unei simulări capabile să replice dinamica asociată cu apartenența la echipe multiple în context organizațional, cu scopul de a fi utilizată în cercetare și în activitățile de formare ce urmăresc dezvoltarea abilităților angajaților care lucrează în acest context

Două simulări au fost construite pentru a replica mecanisme și a testa efecte în contextul apartenenței la echipe multiple.

Simularea 1 este descrisă în extenso în articolul (publicat în revista de tip *open access*):

Fodor, O.C., Curseu, P.L. & Meslec, N. (2021). Multiple Team Membership, Performance, and Confidence in Estimation Tasks. *Frontiers in Psychology*, 12: 650172 (IF 2.06). doi: 10.3389/fpsyg.2021.650172

Simularea 2 este descrisă în studiul submis spre revizuire în jurnal WoS (ea va deveni accesibilă odată cu publicarea articolului; în acest moment, detalii pot fi furnizate la cerere):

Meslec, N., Curseu, P.L. & Fodor, O.C. (2021, în review). Effects of leadership on time structuring decisions, stress and performance of project members embedded in multiple project teams.

International Journal of Project Management

Modul de diseminare a rezultatelor proiectului:

Via website-ul proiectului:

<http://woprc.ro/projects/multiple-team-membership-a-relational-perspective-on-the-leap-from-burnout-to-innovation/>

Articole publicate în jurnale ISI

Fodor, O.C., Curseu, P.L. & Meslec, N. (2021). Multiple Team Membership, Performance, and Confidence in Estimation Tasks. *Frontiers in Psychology*, 12: 650172 (IF 2.990). doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.658827>

Articole submise la jurnale ISI și aflate în proces de review

Meslec, N., Curseu, P.L. & Fodor, O.C. (2021, în review). Effects of leadership on time structuring decisions, stress and performance of project members embedded in multiple project teams. *International Journal of Project Management*

Trif, S.R., Curseu, P.L. & Fodor, O. C. (2021, în review). Power differences and dynamics in multiparty systems: A systematic literature review. *Sustainability*

Articole publicate în jurnale BDI

Meslec, N. (2021). Multiple team membership: current state of affairs and directions for future research. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(1), 3-5.
<https://doi.org/10.24837/pru.v19i1.490>

Conferințe internaționale

Fodor, O.C., Curseu, P. L., Meslec, N. (2021). Multiple team membership, performance and confidence in estimation tasks. *INGRoup, 16th Annual Conference*, octombrie-noiembrie 2021

Fodor, O.C. (2021). Leader knowledge hiding and employee retaliation: The mediating role of LMX. *The 32nd International Congress of Psychology*, 18-23 iulie 2021.

Conferințe naționale

Fodor, O.C. (2021). Comportamentele de ascundere a cunoștințelor ale liderilor și retalierea angajaților: rolul mediator al calității schimbului lider-membru. *Conectați la viitor: psihologie și tehnologie – Conferința Asociației Psihologilor din România*, 11-14 noiembrie 2021

Fodor, O.C. (2021). Multiple team membership and knowledge hiding. The role of burnout and frequency of switches among teams. *A XXI-a Conferință Națională de Psihologie Industrial-Organizațională "Horia D. Pitariu": "Oameni și organizații"*, 27-29 mai 2021

Data

28.11.2021

Director grant

Lect. dr. Oana C. Fodor