

Universitatea Babeș-Bolyai
Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației
Școala doctorală de “Psihologie Cognitivă Aplicată”

Dinamica puterii în sisteme de colaborare multiparty
Rezumat

Candidat: Sabina R. Trif

Coordonator: Prof. univ. dr. Petru L. Curșeu

Cluj-Napoca

2022

Cuprins

Cuvinte cheie.....	3
Capitol 1. Cadru teoretic.....	3
Capitol 2. Obiectivele cercetării și metodologia generală	5
Capitol 3. Contribuții originale	7
Studiul 1 – Dinamica diferențelor de putere în sisteme multiparty: un review sistematic.....	7
Metodologie.....	9
Rezultate	9
Discuții.....	10
Studiul 2 - Negociere individuală versus de grup în sisteme multiparty. Efectul puterii și al aspirațiilor asupra rezultatului negocierilor	12
Metodologie.....	14
Rezultate	15
Discuții.....	17
Studiul 3 - Perspectiva atribuțională a puterii în negocierile multiparty.....	19
Metodologie.....	21
Rezultate	22
Discuții.....	23
Studiul 4 - Sunt stakeholderii puternici mai fericiți? Un test empiric al modelului apropiere/inhibiție în contextul sistemelor colaborative multiparty	25
Metodologie.....	27
Rezultate	28
Discuții.....	29
Capitolul 4. Concluzii generale și discuții generale	31
Implicații teoretice	31
Implicații metodologice	33
Implicații practice.....	33
Limite	35
Referințe	36

Cuvinte cheie

sisteme multiechipă, putere, atribuire cauzale, climat intergrup, intenții de colaborare, aspirații, performanță, emoții, reglare emoțională

Capitol 1. Cadru teoretic

În cadrul primului capitol din această teză se prezintă conceptele principale abordate de-a lungul lucrării. Conceptele de bază sunt reprezentate de sistemele multiparty și putere. Sistemele multiparty sunt complexe, formate din 3 niveluri – indivizi, organizați în grupuri, care interacționează la nivel de sistem (Curșeu & Schruijer, 2018). Aceste sisteme complexe se ocupă de rezolvarea problemelor complexe, care nu implică o definiție clară, direcții predefinite de rezolvare a problemei, reguli de identificare a unei soluții finale și care necesită integrarea a multiple puncte de vedere (Curșeu & Schruijer, 2020).

În aceste condiții, o teorie care stă la baza tezei este cea a Interdependenței Sociale, care propune existența a două tipuri de interdependență – pozitivă și negativă. Cea pozitivă este cea caracteristică sistemelor multiparty, în care o parte nu își poate atinge scopul dacă nu o fac toate celelalte părți (Johnson & Johnson, 2011).

Al doilea concept central pentru această lucrare este cel de putere, fiind văzută ca existența unei asimetrii în controlul resurselor (Magee & Smith, 2013), ceea ce duce la controlul celorlalte părți implicate în situația de colaborare (Blau, 2017). Puterea poate fi analizată din două perspective – una axată pe posesie și una relațională. În cazul perspectivei posesiei, puterea are surse clare – autoritate, acces la resurse, legitimitate (Gray & Hay, 1986; Hardy, 1994). Perspectiva relațională pleacă de la ideea că puterea este construită în cadrul interacțiunii cu ceilalți. Astfel, este necesar ca prima dată să existe un grup, în care să aibă loc procese de influență prin care se dezvoltă puterea (Turner, 2005).

Teza de față este formată din patru articole care se orientează asupra înțelegerii dinamicii de putere în cadrul sistemelor multiparty, dintre care un review teoretic și 3 studii empirice. În primul rând, studierea acestor elemente aduce importanță atât teoretică, cât și practică. La nivel teoretic, teza integrează perspective teoretice din diverse discipline, precum Psihologie Socială, Management, Psihologie Cognitivă sau Sociologie cu scopul a explora dinamica puterii. În al doilea rând, nu există un cadru teoretic care să se orienteze specific asupra puterii în aceste sisteme complexe. Este important să identificăm un cadru care să poată susține înțelegerea efectelor puterii în aceste sisteme complexe. În al treilea rând, puterea în sine este un factor cu efecte multiple la nivelul interacțiunii, atât pozitive, cât și negative. Înțelegerea acestor efecte vine cu potențial pentru dezvoltarea unor interacțiuni echilibrate. În al patrulea rând, puterea a fost studiată din punctul de vedere al auto-percepției. Însă, dat fiind caracterul relațional al acesteia, este posibil ca puterea să fie împărțită în efecte multiple, bazate pe percepția socială. Din punct de vedere metodologic, întrucât studiile se bazează adesea pe simulări comportamentale, teza de față permite rafinarea și îmbunătățirea acestor simulări. În final, la nivel practic, lucrarea permite stabilirea de interacțiuni pozitive între participanți alături de recomandări pentru practicieni pentru evaluare, diagnostic și dezvoltare.

Capitol 2. Obiectivele cercetării și metodologia generală

Teza de față are ca și obiectiv general înțelegerea dinamicii puterii în sisteme multiparty.

Mai specific, un obiectiv este reprezentat de înțelegerea modului în care este conceptualizată puterea în literatură, obiectiv îndeplinit prin intermediul primului studiu. Un alt obiectiv al tezei atins de primul studiu este înțelegerea dinamicii puterii prin două teorii relevante pentru acest subiect - Modelul Apropiere/Inhibiție a Puterii (Keltner et al., 2003) și Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013). Alt două obiective, îndeplinite de studiul a doilea, vizează identificarea diferenței de performanță între individ și grup, alături de înțelegerea efectului direct al puterii. Al patrulea obiectiv vizează identificarea efectelor directe ale puterii asupra dinamicii din sistemul multiparty. Acest obiectiv este îndeplinit prin studiile 2, 3, și 4. Un obiectiv final vizează mecanismele puterii, obiectiv îndeplinit prin studiile 3 și 4. Un obiectiv metodologic vizează validarea și dezvoltarea simulărilor comportamentale.

Metodologia generală este formată din simulări comportamentale, un efort de a replica într-un format miniatural dinamica complexă a unui sistem multiparty (Curșeu & Schruijer, 2018; Fleștea et al., 2017; Schruijer & Vansina, 2008; Vansina & Taillieu, 1997; Vansina et al., 1998). În cadrul tezei se folosesc două astfel de simulări.

Una dintre simulări implică o negociere. În această situație, 6 universități trebuie să negocieze împărțirea unei sume de bani. Regula este că nu pot împărți în mod egal banii, iar dacă nu se ajunge la un consens, întreaga sumă este pierdută. Sunt trei universități mari și trei universități mici implicate în discuție, fiecare având un scop prestabilit. Fiecare dintre reprezentanții universităților primește scurte descrieri cu nevoile și obiectivele universității. În aceste se ascund informații care pot duce la potențialul integrativ (îndeplinirea scopurilor tuturor)

- două câte două, universitățile au nevoi complementare. Astfel, în perechi, se poate renunța la o parte din suma dorită în schimbul serviciilor de la celălalt.

A doua simulare este una bazată pe luarea unei decizii. Simularea a implicat șase părți reprezentative pentru mediul educațional superior. Acestea au avut sarcina de a decide dacă două articole de lege urmează să fie aplicate, amânate pentru o perioadă limitată de timp sau amânate pe termen nelimitat.

Capitol 3. Contribuții originale

Studiul 1 – Dinamica diferențelor de putere în sisteme multiparty: un review sistematic

Review-ul teoretic urmărește modul în care puterea este conceptualizată în literatura dedicată multiparty și identificarea unui cadru teoretic de analiză a efectelor puterii la nivel emoțional, cognitiv și comportamental. Pentru analiza efectelor puterii, articolul se orientează către două perspective teoretice – Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) și Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003). Conform teoriei Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013), puterea reflectă asimetria în controlul resurselor, ceea ce are ca rezultat dependența celor cu niveluri mai scăzute de putere față de cei cu niveluri mai mari de putere. Ca urmare, distanța socială este percepută diferit (Magee & Smith, 2013). Astfel, datorită auto-suficienței experimentate de puternici, aceștia vor percepe niveluri mai mari de distanță socială în comparație cu cei cu niveluri scăzute de putere. La rândul său, acest lucru va duce la abordări diferite în timpul interacțiunii sociale (Magee & Galinsky, 2008). De exemplu, în contextul sistemelor multiparty, distanța socială se poate reflecta într-o lipsă de implicare în sarcina și obiectivele colective.

Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) afirmă că puterea duce la consecințe diferite în comportamentul stakeholderilor, astfel încât pentru cei cu niveluri mari de putere sistemul de apropiere este activat, în timp ce pentru cei cu niveluri mai mici de putere sistemul de inhibiție este activat. Activarea sistemului de apropiere duce la o abordare relațională dezinhibată, reflectată prin luarea de inițiativă și angajarea în interacțiune, ghidată de dorința de a-și îndeplini obiectivele. Cei cu un sistem de inhibiție activat tind să abordeze situația cu mai multă precauție, concentrându-se pe amenințări și răspunzând la posibilitatea de a fi pedepsiți (Keltner et al., 2003).

În contextul sistemelor multiparty, Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) ar prezice că actorii puternici vor fi mai implicați cu alte părți din sistem decât cu actorii lipsiți de putere.

Cele două teorii propun efecte la nivel afectiv, cognitiv și comportamental al celor implicați în interacțiune. La nivelul dinamicii emoționale, Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) propune diferențe raportate la gradul de angajare promovat de emoții, în timp ce Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) prezice diferențe la nivelul valenței emoțiilor. Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) propune și existența unui nivel redus de acuratețe empatică.

La nivel cognitiv, ambele perspective teoretice afirmă că cei cu niveluri ridicate de putere se angajează în stereotipuri și văd părțile interesate cu putere scăzută într-un mod instrumental (Keltner et al., 2003, Magee & Smith, 2013). Cele două teorii propun, totuși, mecanisme diferite, cu Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) fiind orientată spre abstractizare și Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) fiind orientat către abilități mai reduse de analiză a informației de către cei puternici datorită încărcării cognitive. Ambele teorii propun ca mecanism motivația redusă (Keltner et al., 2003, Magee & Smith, 2013). Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) propune, în plus, diferențe percepute mai mari între cei puternici, comparativ cu cei mai puțin puternici și nivele mai mari de încredere în cazul lor. Ambele teorii propun un nivel mai mare de persuasiune din partea celor puternici (Keltner et al., 2003, Magee & Smith, 2013).

La nivel comportamental, cei puternici au tendința de a stabili scopuri (Magee & Smith, 2013) și de a arăta comportamente centrate pe scop (Keltner et al., 2003, Magee & Smith, 2013). Cei mai puțin puternici prezintă o gândire mai analitică, ce poate contrabalansa lipsa de orientare către fezabilitate a celor puternici (Keltner et al., 2003, Magee & Smith, 2013). În final, cele două

teorii prezintă contradicție în ceea ce privește nivelul de auto-control - Teoria Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013) propune un nivel mai mare de autocontrol din partea celor puternici, iar Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) prezice un nivel mai redus al autocontrolului.

La nivel sistemic, discutăm despre 3 elemente – mutualitatea scopurilor, intrarea în câmpul instituțional și asumarea responsabilității. Cei puternici vor evita mutualitatea scopurilor, mizând pe sacrificarea propriilor scopuri de către cei mai puțin puternici (Magee, 2020). Un mod de a evita mutualitatea este reprezentat de excluderea unor părți, cu efecte negative asupra sistemului (Curseu & Schruijer, 2017, Dewulf & Elbers, 2018). Modelul Apropiere/Inhibiție (Keltner et al., 2003) prezice asumarea responsabilității de către cei puternici.

Metodologie

Pentru review s-au utilizat patru baze de date (ProQuest, Scopus, Web of Science and Google Scholar), pe baza șirului de căutare (“Multiparty collaboration” AND Power) AND (Emotions OR “Emotional Regulation” OR “Emotional Climate” OR Aspirations OR Attributions OR “Decision Making” OR “Decision Effectiveness” OR “Decision Comprehensiveness”). În final fiind analizate 15 articole.

Rezultate

Rezultatele arată că, în ultima decadă, analiza puterii a trecut dinspre o conceptualizare axată pe posesie, spre o conceptualizare socială. La nivel de efecte ale puterii, s-au identificat consecințe ale puterii atât la nivel individual, cât și sistemic. La nivel individual, rezultatele arată că persoanele cu nivele mai mari de putere îi văd pe ceilalți dintr-o perspectivă instrumentală și în mod stereotipic. Cei cu nivele mici de putere se văd prin lentila propriei utilități pentru cei puternici. Cei puternici tind să proceseze automat informația, iar cei cu nivele mai mici de putere

tind să analizeze informația în profunzime. La nivel comportamental, cei puternici tind să preia procesele de stabilire a scopului, alături de comportamente orientate către scop. Datorită gradului ridicat de abstractizare în gândire, cei puternici nu sunt preocupați de fezabilitatea strategiilor. Acest factor poate fi contrabalansat de conflictul de sarcină și disensiunea minorităților, pe care le evidențiază cei mai puțin puternici. Astfel, comportamentele celor puternici și ale celor mai puțin puternici pot fi complementare. Însă, deoarece deseori interdependența pozitivă nu este percepută, nivelul de colaborare scade, apărând suprimarea diversității (de putere), ceea ce reduce efectele pozitive ale acesteia. La nivel sistemic, discrepanța de putere duce la nivele mai reduse de coreglare a scopurilor, element marcat tot de lipsa percepției interdependenței pozitive. Mai mult, prin anumite comportamente de excludere sau limitare a invitațiilor la colaborare, anumiți actori importanți sunt excluși, ceea ce limitează accesul rezultatelor la câmpul instituțional larg.

Discuții

Review-ul are implicații multiple, atât teoretice, cât și practice. La nivel teoretic, rezultatele arată schimbarea perspectivei asupra puterii. Acest rezultat este important deoarece trecerea dinspre perspectiva ancorată în posesie spre o perspectivă relațională promovează identificarea interdependenței pozitive, ceea ce maximizează rezultatele interacțiunii.

Tot la nivel teoretic, rezultatele arată impactul atât pozitiv, cât și negativ al diferențelor de putere, orientând atenția spre diferențe rezultate din modul în care este conceptualizată puterea. O perspectivă relațională, care promovează interdependența pozitivă, va duce la deschidere mai mare către diversitatea de putere, ceea ce va duce la beneficii precum utilizarea gândirii analitice a celor mai puțin puternici.

De asemenea, review-ul scoate în evidență factori din cadrul celor două teorii propuse care nu au fost studiați– emoții, asumarea responsabilității pentru rezultate și auto-control. Mai mult, apar anumiți factori ce nu au fost incluși în aceste teorii, dar care ar fi relevanți, precum încrederea.

La nivel practic, recomandările se îndreaptă către stabilirea unei interacțiuni pozitive prin stabilirea unei perspective relaționale asupra puterii, alături de acceptarea diversității și cultivarea încrederii.

Totuși, review-ul a inclus doar articole în limba engleză și s-au limitat la utilizarea celor două perspective teoretice, elemente ce pot fi considerate limite ale studiului.

Studiul 2 - Negociere individuală versus de grup în sisteme multiparty. Efectul puterii și al aspirațiilor asupra rezultatului negocierilor

Pentru a lua o decizie într-un context de sisteme multiparty, părțile interesate trebuie să se angajeze în interacțiuni care să le permită să identifice (sau să construiască) un teren comun, astfel încât fiecare să își atingă obiectivele (Curșeu & Schrujier, 2017). Dovezile recente cu privire la rezultatele negocierilor arată că rezultatele grupului (adică, sinergia grupului) pot fi, de fapt, direct atribuibile variabilelor de nivel individual (Hüffmeier et al., 2019). Atunci când cei mai buni negociatori din grup adresează întrebări relevante legate de interese, procesele de grup nu aduc o valoare suplimentară pentru rezultatele negocierilor (Hüffmeier et al., 2019).

Mai mult, dincolo de aceste diferențe interindividuale, pot apărea pierderi procesuale. O pierdere procesuală poate fi legată de cantitatea de cunoștințe din interacțiune. Deoarece membrii grupului pot decide să se împartă în subgrupuri pentru a-și optimiza eforturile de căutare a informațiilor și pentru a explora pe deplin interesele altor părți (Gibson și Vermeulen, 2003), fiecare membru al grupului are acces la diferite informații. În cele din urmă, chiar dacă membrii pun întrebările relevante, grupul în ansamblu poate să nu aibă capacitatea sau timpul de a integra aceste informații. În plus, conform modelului de eșantionare a informațiilor (Stasser & Titus, 1985), grupurile tind să-și concentreze discuția pe cunoștințele comune, mai degrabă decât pe cunoștințele unice. În final, datorită efectului discontinuității grupurilor (Insko et al., 1990), se consideră că grupurile sunt mai agresive decât indivizii, fiind mai implicate în competiție.

Astfel, **prima ipoteză** afirmă că în negocierile cu mai multe echipe, grupurile obțin rezultate mai slabe decât cei mai buni membri din echipă.

Mai departe, considerăm puterea ca având un efect important asupra rezultatelor negocierii. Conform Teoriei Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013), cei cu niveluri mai mari de

putere tind să manifeste proactivitate în procesele de stabilire a obiectivelor, formulând problema și luând inițiativa în încercarea de rezolvare a sa.

Astfel, **a doua ipoteză** afirmă că puterea organizațională (ilustrată sub forma bugetului) are un efect pozitiv asupra rezultatelor negocierii.

Conform teoriei motivației prin stabilirea obiectivelor (Locke & Latham, 2002), obiectivele dificile tind să promoveze cele mai bune rezultate, mai ales atunci când sunt implicate stimulente financiare (Knight et al., 2001). Mai mult, scopurile dificile sunt percepute ca fiind mai atractive (Locke et al., 1981), afectând pozitiv energia investită și perseverența în fața dificultăților.

Astfel, **a treia ipoteză** afirmă că nivelul aspirațional are un efect pozitiv asupra rezultatelor negocierii.

Cercetări mai recente arată că relația dintre dificultatea obiectivului și performanța grupului are o formă de U inversată, întrucât obiectivele foarte dificile, care nu sunt egalate de resurse, sunt demotivante pentru grupuri (Curșeu et al., 2014). Astfel, resursele disponibile (puterea) reprezintă un factor care moderează influența nivelului de aspirație asupra rezultatelor negocierilor, în sensul că a avea suficiente resurse poate proteja împotriva efectului negativ al aspirațiilor înalte (Shinkle, 2002). Conform Teoriei Distanței Sociale a Puterii (Magee & Smith, 2013), cei cu nivele mai înalte de putere tind să aibă acces la mai multe resurse. Mai mult, cei care au nivele mai mari de putere prezintă o gândire mai abstractă, care facilitează identificarea de strategii multiple trans-situționale, mai ales datorită faptului că cei cu nivele mai mari de putere nu țin cont de fezabilitatea planurilor (Magee & Smith, 2013).

Astfel, **a patra ipoteză** afirmă că puterea accentuează efectul pozitiv al aspirațiilor asupra rezultatelor negocierii.

Metodologie

Studiul s-a derulat asupra a 171 de participanți (145 femei și 26 bărbați) cu o medie a vârstei de 20.7 ani ($sd = 2.54$). Participanții au fost alocați aleatoriu în 60 de grupuri care au luat parte la zece runde de simulare, fiecare incluzând șase grupuri.

Ca și procedură, participanții s-au implicat într-o simulare comportamentală bazată pe exercițiul propus de Mallinger (1999). Sarcina s-a derulat în conformitate cu metodele ce vizează studierea sinergiei, prima parte fiind dedicată performanței individuale, urmată de o etapă de grup. Fiecare simulare a implicat o sarcină de negociere care trebuia desfășurată între reprezentanții a șase universități care au fost instruiți că un filantrop este dispus să doneze 30 de milioane de dolari. Sarcina lor este să discute și să decidă modul de împărțire a sumei în așa fel încât fiecare parte interesată să fie de acord, cu condiția ca, dacă nu se ajunge la un acord în timpul disponibil, întreaga sumă va fi pierdută. De asemenea, o regulă elimina posibilitatea de a împărți suma în mod egal.

Măsurătorile au vizat măsurarea obiectivă a sumei obținută după fiecare rundă de negociere, alături de evaluarea puterii fiecărei părți printr-o procedură round-robin. Pe baza procedurii round-robin, am calculat doi indicatori de putere: puterea auto-evaluată (puterea evaluată de fiecare dintre părțile interesate participante) și puterea evaluată de ceilalți (nivelul mediu de putere evaluat de toate celelalte părți în fiecare simulare, excluzând puterea autoevaluată).

Puterea a fost manipulată la două niveluri – putere înaltă și putere redusă. Aspirațiile au fost manipulate la 3 niveluri – mici, medii, mari. Pentru a verifica manipulările am efectuat o analiză MANOVA. Pentru întrebarea referitoare la buget, manipularea puterii are un efect semnificativ $F(1.154) = 91,87$ ($p < .001$), $\eta^2 = .37$, $\pi = 1$. Efectul manipulării aspirațiilor a fost, de asemenea, semnificativ pentru nivelul mărimii bugetului raportat ($F(1.154) = 5,20$ ($p = .007$), $\eta^2 =$

.06, $\pi = .82$), iar efectul de interacțiune al puterii organizaționale și al nivelului de aspirație a fost de asemenea semnificativ ($F(1,154) = 5,23$ ($p = .006$), $\eta^2 = .06$, $\pi = .83$) arătând că pentru dimensiunea bugetului, cele două manipulări nu au fost ortogonale. Pentru întrebarea privind rezultatul așteptat al negocierii, efectul manipulării aspirației a fost semnificativ ($F(1,154) = 11,71$ ($p < .001$), $\eta^2 = .13$, $\pi = .99$), arătând că manipularea aspirației a fost eficientă. Totuși, efectul puterii organizaționale asupra câștigului așteptat a fost de asemenea semnificativ ($F(1,154) = 168,72$ ($p < .001$), $\eta^2 = .52$, $\pi = 1$) și efectul de interacțiune între organizația, puterea și nivelul de aspirație au fost de asemenea semnificative ($F(1,154) = 70,89$ ($p < .001$), $\eta^2 = .48$, $\pi = 1$), arătând că manipularea puterii organizaționale a supraponderat manipularea nivelului de aspirație.

Rezultate

Deoarece studiul urmărește aspecte legate de sinergie, testarea ipotezelor s-a făcut pentru sinergie puternică (compararea celui mai bun individ din grup cu grupul) și pentru sinergia slabă (compararea mediei individuale cu grupul).

Pentru sinergia slabă, analizele ANCOVA nu arată o diferență semnificativă ($F(1,53) = .05$ ($p = .82$), $\eta^2 = .001$, $\pi = .06$), prin urmare Ipoteza 1 nu este susținută. Analizele noastre arată o interacțiune semnificativă a factorului intra-subiect cu dimensiunea grupului ($F(1,53) = 7,06$ ($p = .01$), $\eta^2 = .12$, $\pi = .74$). Efectul mărimii bugetului este semnificativ ($F(1,53) = 46,69$ ($p < .001$), $\eta^2 = .47$, $\pi = 1$), la fel cel al aspirațiilor ($F(1,53) = 3,87$ ($p = .027$), $\eta^2 = .13$, $\pi = .68$). Interacțiunea dintre nivelul de aspirație și dimensiunea organizațională este de asemenea semnificativă ($F(1,53) = 7,45$ ($p = .001$), $\eta^2 = .22$, $\pi = .93$). Efectul de interacțiune se poate vedea în figura 1.

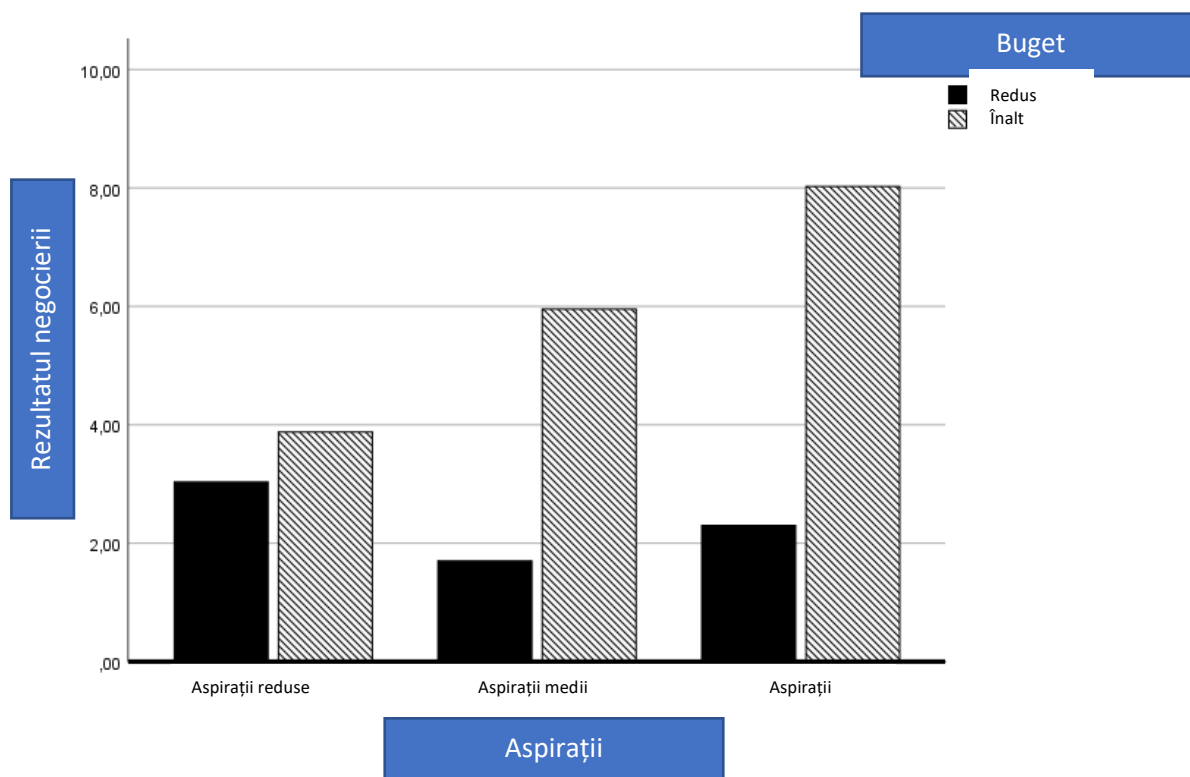


Figura 1. Efectul de interacțiune între putere și aspirații pentru sinergie slabă

Pentru sinergie puternică, rezultatele reproduc efectele anterioare, dar în acest caz efectul factorului în intra-subiecți este semnificativ ($F(1,53) = 13,05$ ($p = .001$), $\eta^2 = .20$, $\pi = .94$). Efectul mărimii bugetului este semnificativ $F(1,53) = 49,79$ ($p < .001$), $\eta^2 = .48$, $\pi = 1$, susținând Ipoteza 2. În plus, efectul aspirațiilor este semnificativ $F(1,53) = 5.22$ ($p = .009$), $\eta^2 = .17$, $\pi = .81$ (susțin ipoteza 3) și interacțiunea lor este de asemenea semnificativă $F(1,53) = 13.15$ ($p < .001$), $\eta^2 = .33$, $\pi = 1$, susținând astfel ipoteza 4. Efectul de interacțiune se poate vedea în figura 2.

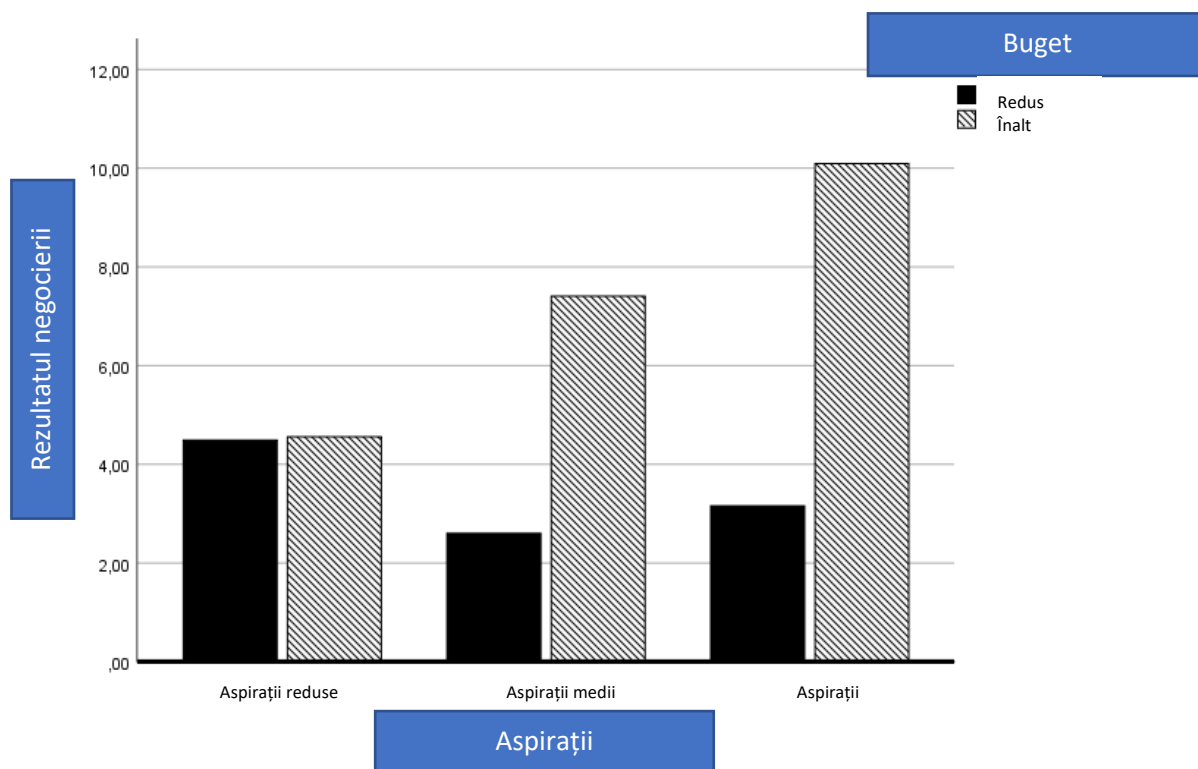


Figura 2. Efectul de interacțiune între putere și aspirații pentru sinergie puternică

Discuții

Rezultatele discutate mai sus au mai multe implicații teoretice și practice. În ceea ce privește implicațiile teoretice, studiul este primul care testează direct sinergia puternică și slabă în negocierile multiparty, arătând că grupurile nu dau rezultate mai bune în comparație cu cei mai buni negociatori individuali. Mai mult, contribuim la literatura despre putere (Magee & Smith, 2013), arătând că accesul la resurse (așa cum este ilustrat de dimensiunea bugetului) crește rezultatele negocierilor. Adăugăm, de asemenea, literaturii despre motivație (Locke & Latham, 2002), arătând că aspirațiile mari au efecte pozitive, mai ales atunci când acestea sunt egale cu accesul la resurse substanțiale.

Principala implicație practică a rezultatelor noastre se referă la delegarea indivizilor comparativ cu grupuri în negocierile cu mai multe echipe. Conform rezultatelor prezentate,

recomandăm strategia de a trimite cel mai bun negociator în calitate de reprezentant, echipat cu deprinderi de adresare a întrebărilor, și anume întrebări legate de interese (Hüffmeier et al., 2019). De asemenea, este important ca obiectivele setate să fie înalte, dar negociatorii să fie echipați cu resursele necesare pentru a le îndeplini.

Studiul are și o serie de limite, printre care eșantionul format din studenți și realismul sarcinii.

Studiul 3 - Perspectiva atribuțională a puterii în negocierile multiparty

Puterea reflectă un acces asimetric la resurse valorizate social și implică capacitatea de a influența alți participanți prin controlul acestor resurse dezirabile (Anderson & Brion, 2014). Într-un cadru de colaborare multiparty, în care indivizii se angajează în interacțiuni intra și inter grup pentru a rezolva sarcina, nivelul de putere deținut de diverși participanți în sistem ar putea fi explicat printr-un proces de percepție socială și inferență socială. Ca atare, actorii din sistemele sociale se angajează într-un proces de percepție socială cu privire la puterea pe care ei și alții o au în acel sistem (Reeder & Brewer, 1979). Ne bazăm pe analiza componentială a percepției interpersonale (Kenny et al., 2006) și modelul relațiilor sociale (Kenny și Albright, 1987; Kenny, 1994) care fac distincție între evaluările actorilor și ale partenerilor în interacțiunile interpersonale pentru a argumenta că percepția puterii în negocierile multiparty reprezintă un proces de percepție interpersonală cu trei componente. Astel evaluăm putere din 3 perspective – putere auto-atribuită, putere atribuită celorlalți și putere atribuită de către ceilalți.

Pornind de la modelul apropiere/inhibiție al puterii (Keltner et al., 2003) și perspectiv de auto-promovare (Pfeffer & Fong, 2005) susținem că puterea influențează atribuirile cauzale care au loc cu privire la rezultatul final.

Conform modelului apropiere/inhibiție (Keltner et al, 2003), cei cu niveluri ridicate de putere au un sistem de apropiere activat, care se caracterizează prin comportamente dezinhibate, emoții pozitive și procesare automată a informațiilor. În consecință, aceștia tind să fie mai proactivi, luând inițiativă în interacțiuni și negocieri. Dimpotrivă, cei cu niveluri scăzute de putere au un sistem de inhibiție activat care duce la inhibiție, vigilență și mai multe emoții negative. În consecință, comportamentul lor în interacțiuni este mai precaut și restrâns.

Nivelurile ridicate de efort rezultate din comportamentele mai proactive ale celor cu niveluri ridicate de putere vor fi percepute ca semnale de efort investit spre rezultat. Astfel, grupurile puternice se vor percepe ca fiind cauza rezultatului, ducând la atribuiri cauzale interne. În schimb, a-i percepe pe ceilalți ca fiind mai puternici duce la o atribuire cauzală externă din cauza dependenței percepute și a lipsei de acțiune.

Conform perspectivei de auto-promovare (Pfeffer & Fong, 2005), actorii sociali au dorința de a se percepe sine și acțiunile, trăsăturile și atitudinile proprii ca pozitive. O parte importantă a acestui efect este că actorii sociali au tendința de a-și asuma responsabilitatea pentru rezultatele pozitive. Având în vedere că grupurile puternice manifestă deja comportamente mai orientate spre rezultate, pentru a menține emoțiile pozitive la un nivel înalt, vor tinde să-și supraestimeze contribuția și să subestimeze contribuția celorlalți. În schimb, perceperea altor grupuri ca fiind puternice va duce la alte elemente ale efectului de auto-îmbunătățire - afilierea cu actori sociali cu putere superioară (Pfeffer & Fong, 2005). Mai precis, ei vor recunoaște contribuția celor văzuți ca fiind puternici pentru a-și asigura o poziție privilegiată în ochii lor.

Percepțiile asupra nivelurilor ridicate de putere deținute de cei implicați în colaborare vor fi asociate cu o participare sporită, atribuiri interne pentru rezultate și, prin urmare, un sentiment crescut de control. Atunci când grupurile puternice se consideră responsabile pentru rezultat (adică fac atribuții interne), sunt conștiente că trebuie să ia în considerare și celelalte grupuri în timpul negocierilor. În acest fel, eforturile lor se vor transpune în percepția unui climat intergrup pozitiv și în dorința de a se angaja în continuare în relații de colaborare. Cu toate acestea, dacă părțile interesate fac atribuții externe pentru rezultate (cum este cazul grupurilor mai puțin puternice), interacțiunile viitoare nu sunt percepute ca fiind sub controlul lor (Weiner, 1985) și, în consecință,

ei sunt susceptibili de a percepe climatul intergrup ca amenințătoare și va fi mai puțin probabil să se angajeze în colaborarea viitoare.

În consecință, propunem următoarele ipoteze:

Ipoteza 1. Puterea autoevaluată (H1a) și puterea atribuită de alții (H1b) sunt asociate negativ cu atribuirile externe pentru rezultate. Puterea atribuită celorlalți este asociată pozitiv cu atribuirile externe pentru rezultatele intergrupurilor (H1c).

Ipoteza 2. Asocierea puterii autoevaluate (a), a puterii atribuite de alții (b) și a puterii atribuite celorlalți (c) cu climatul intergrup și intenții viitoare de colaborare este mediată parțial de atribuirile externe.

Metodologie

Studiul a inclus 113 masteranzi, cu o vârstă medie de 22 de ani. Au fost organizați în 30 de grupuri distribuite în mod egal în cinci simulări.

Participanții au luat parte la simulări în care trebuie să decidă cum să împartă o sumă de bani. Simulările au fost compuse din două părți. În prima parte, grupurile au fost puse într-o situație competitivă în care li s-a spus că doar un grup poate primi banii și trebuiau să prezinte un pitch pentru a convinge un filantrop să le înmâneze suma de bani. Apoi au fost mutați într-un cadru mental axat pe cooperare, în care trebuie să decidă împreună cum să împartă suma de bani primită.

Puterea a fost evaluată cu un singur item și o procedură round robin, evaluând puterea propriului grup, precum și nivelul de putere pentru toate celelalte grupuri din simulare.

Atribuirile cauzale au fost măsurate cu un singur item, unde un scor mare este indicativ pentru atribuiri externe și un scor scăzut este indicativ pentru atribuiri interne.

Climatul intergrup a fost evaluat cu un singur item, unde un scor scăzut este reprezentativ pentru un climat amenințător și un scor mare este reprezentativ pentru un climat intergrup pozitiv

Intențiile viitoare de colaborare au fost evaluate cu un singur item, un scor scăzut indicând nicio intenție de colaborare viitoare și un scor mare indicând intenții viitoare de colaborare.

Rezultate

În urma verificării posibilității de a agrega datele, am mers către testarea ipotezelor. Am utilizat două modele, unul cu datele centrate la nivel de medie și unul cu datele centrate la nivel de simulare. Pentru a testa ipotezele directe am utilizat Mixed Models în SPSS. Ipotezele H1a, H1b și H1c sunt pe deplin susținute de date. Puterea atribuită de ceilalți prezice în mod negativ, dar doar marginal semnificativ atribuirile externe (în Modelul 1: $B = -0.23$, $SE = 0.12$, $p = .06$; în Modelul 2: $B = -0.27$, $SE = 0.12$, $p = .05$). Puterea atribuită celorlalți a prezis pozitiv și semnificativ atribuirile externe (în Modelul 1: $B = 0.19$, $SE = 0.07$, $p = .008$; în Modelul 2: $B = 0.17$, $SE = 0.07$, $p = .02$), în timp ce puterea auto-atribuită a prezis negativ, semnificativ atribuirile externe (în Modelul 1: $B = -0.14$, $SE = 0.05$, $p = .004$; în Modelul 2: $B = -0.13$, $SE = 0.05$, $p = .006$).

Pentru a testa ipotezele de mediere am utilizat Macroul MLmed în SPSS (Rockwood & Hayes, 2017). Dintre efectele indirecte testate, doar două au fost semnificative (Tabel 1). Primul efect indirect semnificativ (efect = $-0,08$, $SE = 0,05$, 95 % CI= $[- 0,19; - 0,01]$) este medierea intragrup a atribuirilor externe în relația dintre puterea atribuită celorlalți și viitoarele intenții de colaborare. A doua mediere semnificativă a fost efectul indirect inter-grup al puterii atribuite de ceilalți asupra climatului intergrup (efect = $- 0,16$, $SE = 0,10$, IC 95% $[-0,40; - 0,002]$).

Tabel 1. Prezentare generală a efectelor indirecte

Cale	Intra		Inter	
	Efect Indirect (SE)	95% CI	Efect Indirect (SE)	95% CI
Putere atribuită celorlalți→Atribuirile externe→Intenții de colaborare	-0.08* (0.05)	[-0.19; -0.01]	-0.001 (0.05)	[-0.10;0.10]
Putere atribuită de ceilalți→Atribuirile externe→ Intenții de colaborare	0.57 (5.60)	[-10.70; 12.41]	0.004 (0.07)	[-0.14;0.15]
Putere auto-atribuită→Atribuirile externe→Intenții de colaborare	0.08 (0.26)	[-0.43; 0.66]	0.001 (0.03)	[-0.06;0.06]
Putere atribuită celorlalți→Atribuirile externe→Climat intergrup	0.04 (0.04)	[-0.01;0.12]	-0.02 (0.12)	[-0.28; 0.23]
Putere atribuită de ceilalți→Atribuirile externe→ Climat intergrup	-0.31 (3.3)	[-7.80;6.58]	-0.16* (0.10)	[-0.40; -0.002]
Putere auto-atribuită→Atribuirile externe→Climat intergrup	-0.05 (0.16)	[-0.42;0.26]	-0.06 (0.05)	[-0.18;0.02]

Note: * $p < .05$ (efectele semnificative sunt prezentate îngroșat)

Discuții

Aceste rezultate au implicații multiple. În ceea ce privește perspectivele teoretice, acest studiu se adaugă literaturii despre putere, oferind o viziune alternativă, fenomenologică asupra puterii, descriind puterea ca fiind atribuită sinelui, atribuită altora și atribuită de alții. Analizele noastre pe mai multe niveluri arată că cele trei forme de putere explorate în studiul nostru influențează atribuirile și, în cele din urmă, intențiile de colaborare și percepțiile asupra climatului intergrup în moduri complexe. La nivel practic, acest studiu poate oferi o bază pentru intervenții care vizează gestionarea diferențelor de putere în sistemele multigrup. Mai mult, acest studiu poate încuraja practicienii să includă evaluări round-robin pentru putere în grupurile de lucru, având în vedere că pot evidenția diferențe subtile în dinamica echipei.

La nivel de limite ale studiului, ne putem raporta la eşantionul format din studenți, utilizarea auto-raportării pentru măsurători și designul simulării comportamentale.

Studiul 4 - Sunt stakeholderii puternici mai fericiți? Un test empiric al modelului apropiere/inhibiție în contextul sistemelor colaborative multiparty

Conform modelului apropiere/inhibiție, indivizii cu niveluri mai mari de putere prezintă un sistem de apropiere activat, care se caracterizează prin comportament dezinhibat, emoții pozitive și procesare automată a informațiilor. Un motiv pentru aceste niveluri mai ridicate de activare poate fi numărul redus de constrângeri sociale impuse indivizilor puternici și expunerea la mai multe resurse, care sunt, de asemenea, sub controlul lor (Keltner et al., 2003). Modelul în sine propune și ideea conform căreia cei cu nivele mai mari de putere au tendința de a experimenta emoții pozitive, iar cei cu nivele mai mici de putere experimentează emoții negative (Keltner et al., 2003).

Întrucât sistemele cu mai multe echipe sunt compuse din mai mulți stakeholderi care interacționează, nivelurile de putere auto-raportate nu sunt singurele relevante. Părțile interesate cu putere redusă acordă atenție obiectivelor celor puternici, căutând posibile modalități de a-și integra propriile obiective cu ale lor (Keltner et al., 2003). Tradusă în comportamente, stakeholderii puternici pot percepe această validare cu privire la statutul lor, conducând la emoții pozitive. Mai mult, atunci când indivizii cu putere redusă îi recunosc pe ceilalți ca fiind puternici, își dau seama de constrângerile impuse (Keltner et al., 2003), ceea ce duce la emoții mai negative.

Prin urmare, propunem următoarele ipoteze:

H1: Puterea autoevaluată (H1a) și puterea atribuită de alții (H1b) sunt asociate pozitiv cu emoțiile pozitive. Puterea atribuită celorlalți este asociată negativ cu emoțiile pozitive (H1c).

H2: Puterea autoevaluată (H2a) și puterea atribuită de alții (H2b) sunt asociate negativ cu emoțiile negative. Puterea atribuită celorlalți este asociată pozitiv cu emoțiile negative (H2c).

Indivizii nu sunt pasivi în fața emoțiilor, utilizând strategii precum reevaluarea cognitivă, care se concentrează pe operarea pe antecedente, sau suprimarea, care este o strategie concentrată pe răspuns (Goldin et al.,2008). Reevaluarea este legată de reducerea emoțiilor negative și de promovarea emoțiilor pozitive (McRae et al.,2012), în timp ce suprimarea vizează lipsa afișării emoționale, care este costisitoare la nivel emoțional (Jackson et al.,2000; Gross, 2002).

Deoarece cei care au nivele mai înalte de putere tind să fie mai proactivi, mai sensibili la recompense și mai dezinhibați (Keltner et al., 2003), este posibil ca strategia către care se orientează să fie, mai degrabă, cea axată pe re-evaluare, și mai puțin pe suprimare. Deoarece cei cu nivele mai reduse de putere tind să fie reactivi la mediu și orientați către pericole și pedepse, este mai probabil ca ei să se implice în suprimare și mai puțin în re-evaluare.

Astfel, propunem următoarele ipoteze:

H3: Relația puterii autoevaluate (H3a), a puterii atribuite de ceilalți (H3b) și a puterii celorlalți altora (H3c) cu emoțiile pozitive este mediată parțial de reevaluare.

H4: Relația puterii autoevaluate (H4a), a puterii atribuite de ceilalți (H4b) și a puterii atribuite celorlalți (H4c) cu emoțiile pozitive este mediată parțial de suprimare

H5: Relația puterii autoevaluate (H5a), a puterii atribuite de ceilalți (H5b) și a puterii atribuite celorlalți (H5c) cu emoțiile negative este mediată parțial de reevaluare.

H6: Relația puterii autoevaluate (H6a), a puterii atribuite de ceilalți (H6b) și a puterii atribuite celorlalți (H6c) cu emoțiile negative este mediată parțial de suprimare

Reglarea emoțională la nivel de echipă reprezintă capacitatea membrilor echipei de a-și gestiona emoțiile astfel încât să se poată concentra asupra scopurilor și obiectivelor echipei (Lin

et al., 2013). Cei cu niveluri mai mari de putere au activat sistemul de apropiere, ceea ce presupune orientarea către obiectivele echipei și acțiunea în direcția acestora (Keltner et al., 2003). Acest lucru ar putea însemna că echipele puternice vor găsi strategii adecvate pentru a gestiona emoțiile, astfel încât să își poată atinge obiectivele și să fie capabile să se angajeze în conflicte de sarcini fără consecințe negative. Mai mult, cei cu nivele mai reduse de putere tind să se implice în comportamente de evitare, fiind mai puțin probabil ca aceștia să se implice în reglarea emoțiilor echipei.

Prin urmare, propunem următoarele ipoteze:

H7: Relația puterii autoevaluate (H7a), a puterii atribuite de ceilalți (H7b) și a puterii atribuite celorlalți (H7c) cu emoțiile pozitive este mediată parțial de reglarea emoțională a echipei.

H8: Relația puterii autoevaluate (H8a), a puterii atribuite de ceilalți (H8b) și a puterii atribuite celorlalți (H8c) cu emoțiile negative este parțial mediată de reglarea emoțională a echipei.

Metodologie

La acest studiu au participat 239 de participanți, 196 de femei și 43 de bărbați, cu vârsta medie de 22,64 (sd = 3,83). Participanții au format 54 de grupuri distribuite în mod egal în nouă simulări de negociere.

Procedura de simulare a fost conformă cu simulările comportamentale care implică mai multe părți (Curșeu și Schrujjer, 2018; Fleștea et al., 2017; Vansina et al., 1998). Sarcina de simulare a presupus interacțiunea între reprezentanți ai organizațiilor implicate în deciziile educaționale din România. Aceștia au avut sarcina de a decide dacă două articole de lege educațională (privind clasamentul universităților și finanțarea universităților) ar trebui adoptate imediat, amânate sau eliminate.

De-a lungul simulării, s-au colectat date de la participanți în patru timpi.

Datele despre putere au fost colectate printr-o procedură round robin cu un singur item.

Emoțiile pozitive și negative au fost evaluate folosind scala PANAS (Watson et al.,1988). Scala este compusă din 20 de itemi în total, 10 pentru emoții pozitive și 10 pentru emoții negative. Pentru emoțiile pozitive, valorile Alpha Cronbach pentru consistența internă au variat între 0,90 și 0,92, iar pentru emoțiile negative, valorile au variat între 0,76 și 0,80.

Pentru reevaluare și suprimare, am folosit chestionarul de reglare a emoțiilor (ERQ) (Gross & John, 2003). Scala este compusă din 10 itemi, dintre care șase măsoară reevaluarea. Pentru suprimare, Alpha Cronbach a avut o valoare de 0,78 și pentru reevaluare a fost 0,81.

Pentru reglarea emoțională în echipă am folosit itemi pentru reglarea emoțională în echipă din scala de inteligență emoțională în echipă propusă de Curșeu și colaboratorii (2012). Scala a fost compusă din șapte itemi. Intervalul pentru Alpha Cronbach a fost de la 0,72 la 0,78.

Rezultate

Înainte de a ne implica în testarea ipotezelor, am verificat măsura în care agregarea la nivel de echipă este posibilă. ICC (1 și 2) și RwG nu au susținut agregarea la nivel de echipă.

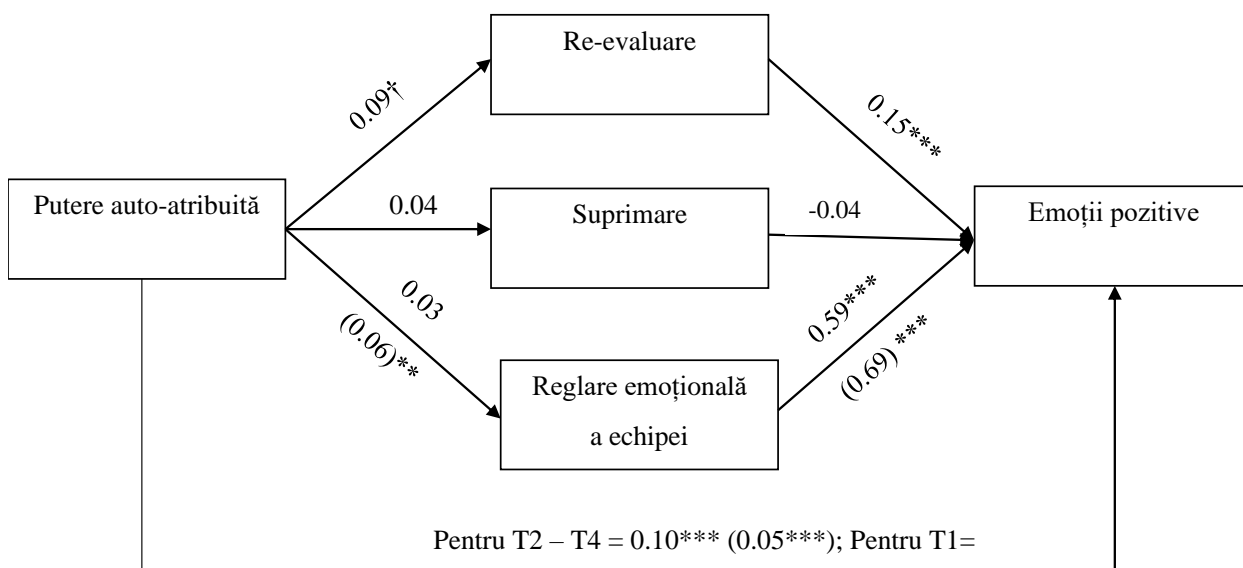
Pentru a testa ipotezele 1 (a la c) și 2 (a la c) am folosit o procedură mixed-models în SPSS cu o intercept aleatoriu. Numai ipoteza 1a este susținută de date. Puterea auto-atribuită a prezis în mod semnificativ pozitiv afectul pozitiv ($B= 0,08$, $SE=.02$, $p = .000$). Ipotezele 1b, 1c, 2a, 2b, 2c nu au fost susținute de analizele datelor.

Pentru a testa ipotezele de mediere, am analizat în continuare doar datele pentru puterea autoatribuită, având în vedere că aceasta a fost singura cu efect direct semnificativ, doar pentru

emoțiile pozitive. Astfel, am testat dacă relația directă dintre puterea auto-atribuită și afectul pozitiv este explicată prin reevaluare (3a), suprimare (4a) și reglarea emoțională a echipei (7a). Am folosit Macro-ul MLmed SPSS (Rockwood & Hayes, 2017) pentru reglarea emoțională și Macro-ul PROCESS pentru reevaluare și suprimare.

Un singur efect de mediere a fost semnificativ. Efectul indirect semnificativ a fost medierea între grupuri (timpuri) a reglării emoționale de grup asupra relației dintre puterea autoatribuită și emoțiile pozitive (efect = 0,05, SE = 0,01, IC 95% [0,02; 0,08]). Figura 3 prezintă rezumatul rezultatelor analizelor de mediere.

Figure 3. sumarizarea rezultatelor analizei de mediere



Note: coeficienții nestandardizați sunt prezentați în model, coeficienții pentru efectele între grupuri sunt prezentați în paranteze. †p < .10. * p < .05. ** p < .01. ***p<.001

Discuții

Studiul propus are implicații multiple, atât la nivel teoretic, cât și practic. În primul rând, adăugăm la literatura orientată către putere prin analiza puterii într-un mod aliniat cu perspectiva percepției sociale (Kenny, 1994). În al doilea rând, testăm direct propunerea modelului

apropiere/inhibiție (Kelter et al., 2003) cu privire la modul în care puterea este legată de emoții în sisteme multiparty. Arătăm că nivelurile ridicate de putere sunt legate de emoțiile pozitive, așa cum afirmă modelul. Cu toate acestea, relația dintre putere și emoțiile negative nu a fost susținută de datele noastre. Întrucât puterea a fost conceptualizată dintr-un punct de vedere relațional, studiile viitoare ar putea viza explorarea rolului jucat de definiția puterii în aceste dinamici emoționale. În al treilea rând, am testat potențiale mecanisme explicative pentru efectul pe care puterea îl are asupra emoțiilor, mecanisme legate de reglarea emoțiilor – evaluare, suprimare și reglare emoțională în echipă. La nivel practic, rezultatele pot oferi o bază pentru înțelegerea puterii și a efectelor acesteia, intervenind în același timp în promovarea tehnicilor de management emoțional pozitiv.

Limitele studiului se orientează către tipul de participanți și structura sarcinii.

Capitolul 4. Concluzii generale și discuții generale

Implicații teoretice

În primul rând, am fost interesați de modul în care puterea este conceptualizată în astfel de sisteme complexe. Perspectiva dominantă s-a schimbat în timp – studiile anterioare se concentrează asupra puterii ca posesie, în timp ce literatura mai recentă vede puterea dintr-o perspectivă relațională. Astfel, chiar dacă părțile interesate intră în situația de colaborare cu anumite niveluri inerente de putere, aceasta se poate schimba. Pentru a-și asigura poziția, părțile puternice trebuie să se implice în interacțiune și să colaboreze cu ceilalți. De partea celor cu niveluri mai mici de putere, viziunea relațională a puterii poate avea un efect pozitiv, deoarece aceștia nu sunt trebuie să depindă de cei care sunt puternici.

Alături de investigarea conceptualizării puterii, un alt obiectiv al tezei s-a concentrat pe identificarea unui cadru teoretic care ar putea fi utilizat pentru studii viitoare în sisteme de colaborare multiparty. Am identificat mai întâi câteva aspecte pozitive și negative importante ale puterii. De exemplu, nivelurile ridicate de putere sunt importante pentru formularea obiectivelor și a strategiei (Olekalns & Smith, 2007; Curșeu & Schruijer, 2020). Cei cu niveluri scăzute de putere prezintă o contribuție importantă prin conflict de sarcină și disensiune (Fleștea et al., 2017). De asemenea, am identificat un efect potențial de interacțiune între intenție și efectul persuasiunii asupra părților cu putere redusă. Deoarece părțile puternice tind să fie mai convingătoare (Keltner et al., 2003), astfel de încercări de influențare ar putea acționa ca o sabie cu două tăișuri, în funcție de intențiile față de ceilalți. Din efectele negative negative, am identificat comportamente care dăunează dimensiunii integrative a rezultatelor colaborative. După cum arată Curșeu și Schruijer (2020), părțile puternice îi pot exclude pe cei cu niveluri scăzute de putere.

Am identificat, de asemenea, unele zone de conflict între cele două teorii care nu au fost încă investigate, precum emoțiile și autocontrolul. În cel de-al patrulea studiu, am folosit această perspectivă teoretică, analizând relația dintre putere și emoții. În plus, am identificat elemente pe care doar una dintre teorii le abordează – precum atribuirile cauzale. Această observație a servit drept bază pentru cel de-al treilea studiu din teză.

Mai mult, în ceea ce privește scopul analizei dinamicii de putere, am identificat elemente care au fost trecute cu vederea de aceste două teorii (Teoria distanței sociale (Magee & Smith, 2013) și Modelul de abordare/inhibiție (Keltner et al., 2003)). O variabilă care a apărut în analiză a fost încrederea (Hardy & Phillips, 1998; Olekalns et al., 2007; Fleștea et al., 2017).

Un al treilea obiectiv pe care l-am propus a fost înțelegerea efectului utilizării grupurilor, comparativ cu indivizi. Acest obiectiv adresează un gol important în literatură, deoarece diferența dintre rezultatele individuale și cele de grup în negocierea multiparty este încă slab înțeleasă (Hüffmeier et al, 2019). Rezultatele celui de-al doilea studiu au arătat că, în situațiile în care potențialul integrativ al negocierii nu este transparent și părțile trebuie să se angajeze în explorare pentru a-l găsi și defini, indivizii pot performa mai bine decât grupurile.

O a patra implicație teoretică rezidă în investigarea efectului direct pe care puterea îl are asupra rezultatelor interacțiunii. Mai mult, întrucât am conceptualizat puterea ca mărime a bugetului, evidențiem importanța accesului la resurse.

În plus, am fost interesați de alte rezultate asupra cărora puterea ar putea avea un impact. Astfel, am arătat importanța puterii la nivelul atribuirilor cauzale și la nivelul emoțiilor. În mod interesant, dacă pentru atribuirile cauzale a fost evident un efect al puterii văzute prin perspectiva percepției sociale, pentru emoții nu.

Scopul teoretic final a fost legat de mecanismele explicative ale efectelor puterii asupra viitoarelor intenții de colaborare ale părților interesate implicate în sistemele multiparty. Rezultatele au arătat, în ciuda lipsei de putere, dacă este văzută ca relațională, părțile interesate sunt motivate să depășească status quo-ul și să-și schimbe propriile poziții. Am mai arătat că, atunci când ceilalți sunt văzuți ca fiind puternici, se implică în atribuiri interne, ceea ce îi face să perceapă climatul ca pozitiv. Ultimul studiu a oferit un răspuns cu privire la experiențele emoționale în colaborarea multiparty, arătând că reglarea emoțională de grup joacă un rol important în explicarea relației dintre putere și emoțiile pozitive.

Implicații metodologice

În ceea ce privește implicațiile metodologice, studiile de față reprezintă un efort de validare a utilizării simulărilor comportamentale pentru a surprinde procesele și dinamica în medii complexe, care sunt greu de observat în medii mai realiste.

În al doilea rând, abordarea noastră structurată a implicat un nivel inițial clar de putere (de exemplu, având un anumit buget). Acest lucru ne-a permis să observăm prin indicii obiective cum nivelurile de putere au avut o influență asupra rezultatelor negocierilor (de exemplu, dimensiunea bugetului, dimensiunea universității). Mai mult, adăugarea unei structuri mai mari sarcinii asigură o înțelegere comună a problemei în cauză, permițând interacțiunii să se deruleze într-o direcție stabilită.

Implicații practice

Din punct de vedere practic, teză oferă mai multe direcții pentru practicieni, manageri și facilitatori care lucrează cu astfel de sisteme. În primul rând, știind că viziunea asupra puterii poate modula dinamica puterii într-un astfel de context, practicienii ar putea alege să încadreze puterea dintr-o perspectivă relațională.

În al doilea rând, am arătat că grupurile nu sunt neapărat mai bune decât indivizii, ceea ce poate ghida deciziile viitoare privind alegerea reprezentanților într-o situație de colaborare. Mai mult, rezultatele ghidează către importanța oferirii resurselor necesare pentru a face față cerințelor dintr-o situație complexă.

În al treilea rând, rezultatele tuturor celor patru studii discută elemente care ar trebui luate în considerare la pregătirea situației de colaborare. După cum a arătat review-ul sistematic, încrederea joacă un rol important în aceste contexte. Practicanții ar trebui să țină cont de această idee și să depună eforturi pentru a construi încrederea înainte de a începe colaborarea. În plus, rezultatele privind mecanismele explicative ale puterii au un rol important în practică. Înțelegând rolul pe care atribuiriile cauzale îl joacă în intențiile de colaborare și în climatul intergrup, practicienii ar putea face vizibile contribuțiile părților cu putere redusă, pentru a încuraja și mai mult implicarea acestora. Mai mult, rezultatele privind importanța reglării emoționale de grup indică învățarea părților cum să gestioneze emoțiile care pot fi un obstacol în calea atingerii scopului.

Rezultatele noastre ar putea fi îndreptate către cei care ocupă poziții de conducere, deoarece sunt percepuți ca având niveluri ridicate de putere. Există discrepanțe clare de putere între lider și subalternii lor, care pot duce la rezultate și performanțe de colaborare suboptimale.

Instrumentele pe care le-am folosit pot avea implicații importante pentru practică. Deoarece am folosit o procedură round-robin pentru evaluarea puterii, am arătat că această metodă poate ajuta la identificarea dinamicilor subtile privind diferitele fenomene relevante. Această metodă poate ghida și oferirea de feedback 360.

În cele din urmă, prezenta teză de doctorat poate încuraja practicienii să integreze simulări comportamentale atunci când se confruntă cu anumite probleme în organizațiile lor. În acest fel, dinamica subtilă poate apărea în aceste setări miniaturale care imită interacțiunile din viața reală.

Limite

O primă limitare în ceea ce privește literatura pe care am folosit-o ca bază teoretică pentru demersul nostru este faptul că am folosit doar lucrări în limba engleză. În al doilea rând, datele empirice au fost obținute de la studenți, ceea ce poate limita posibilitatea de generalizare a rezultatelor. În al treilea rând, faptul că am folosit o simulare comportamentală, deși încearcă să reproducă cadrul natural al unei interacțiuni, poate să nu fie complet reprezentativ. Studiile viitoare ar trebui să încerce să reproducă rezultatele în organizații. În al patrulea rând, pot apărea probleme legate de colectarea datelor din surse unice – individul. În sfârșit, două dintre studii nu au fost experimentale, limitând astfel orice afirmații cauzale.

Referințe

- Anderson, C. & Brion, S. (2014), Perspectives on power in organizations, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67-97.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259>
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. London: Routledge
- Curșeu, P. L., & Schruijer, S. (2018). Cross-level dynamics of collaboration and conflict in multi-party systems: An empirical investigation using a behavioural simulation. *Administrative Sciences*, 8(3), 26. <https://doi.org/10.3390/admsci8030026>
- Curșeu, P. L., & Schruijer, S. G. (2017). Stakeholder diversity and the comprehensiveness of sustainability decisions: The role of collaboration and conflict. *Curr. Opin. Environ. Sustain*, 28, 114–120. DOI: 10.1016/j.cosust.2017.09.007
- Curșeu, P. L., & Schruijer, S. G. (2020). Participation and Goal Achievement of Multiparty Collaborative Systems Dealing with Complex Problems: A Natural Experiment. *Sustainability*, 12, 987. DOI: 10.3390/su12030987
- Curșeu, P. L., Janssen, S. E., & Meeus, M. T. (2014). Shining lights and bad apples: The effect of goal-setting on group performance. *Management Learning*, 45(3), 332-348.
<https://doi.org/10.1177/1350507613483425>
- Fleștea, A. M., Curșeu, P. L., & Fodor, O. C. (2017). The bittersweet effect of power disparity: Implications for emergent states in collaborative multi-party systems. *Journal of Managerial Psychology*, 32(5), 401–416. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2016-0289>

- Gibson, C., & Vermeulen, F. (2003). A healthy divide: Subgroups as a stimulus for team learning behavior. *Administrative Science Quarterly*, 48(2), 202-239. <https://doi.org/10.2307/3556657>
- Goldin, P. R., McRae, K., Ramel, W., & Gross, J. J. (2008). The neural bases of emotion regulation: reappraisal and suppression of negative emotion. *Biological Psychiatry*, 63(6), 577-586. doi: 10.1016/j.biopsych.2007.05.031
- Gray, B., & Hay, T. M. (1986). Political limits to interorganizational consensus and change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 22(2), 95-112. DOI:10.1177/002188638602200204
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281–291. doi: 10.1017/s0048577201393198.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hardy, C. (1994). Underorganized interorganizational domains: The case of refugee systems. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 278-296. DOI: 10.1177/0021886394303002
- Hüffmeier, J., Zerres, A., Freund, P. A., Backhaus, K., Trötschel, R., & Hertel, G. (2019). Strong or weak synergy? Revising the assumption of team-related advantages in integrative negotiations. *Journal of Management*, 45(7), 2721-2750. <https://doi.org/10.1177/0149206318770245>

- Insko, C. A., Schopler, J., Hoyle, R. H., Dardis, G. J., & Graetz, K. A. (1990). Individual-group discontinuity as a function of fear and greed. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 68-79. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.1.68>
- Jackson, D. C., Malmstadt, J. R., Larson, C. L., & Davidson, R. J. (2000). Suppression and enhancement of emotional responses to unpleasant pictures. *Psychophysiology*, 37(4), 515-522. <https://doi.org/10.1017/S0048577200990401>
- Johnson, D.W., & Johnson, R.T. (2011). Social interdependence theory. In D. J. Christie (Ed.) *The encyclopedia of peace psychology* (pp. 1028–1032). Malden, MA: Blackwell Publishing
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review*, 110(2), 265-284. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.110.2.265>
- Kenny, D. A. (1994) *Interpersonal perception: A social Relations Analysis*, New York: Guilford Press.
- Kenny, D. A., & Albright, L. (1987). Accuracy in interpersonal perception: a social relations analysis. *Psychological Bulletin*, 102(3), 390-402. DOI: 10.1037//0033-2909.102.3.390
- Kenny, D. A., West, T. V., Malloy, T. E., & Albright, L. (2006). Componential analysis of interpersonal perception data. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 282-294. DOI: 10.1207/s15327957pspr1004_1
- Knight, D., Durham, C. C., & Locke, E. A. (2001). The relationship of team goals, incentives, and efficacy to strategic risk, tactical implementation, and performance. *Academy of Management Journal*, 44(2), 326-338. <https://doi.org/10.2307/3069459>

- Lin, C. P., Joe, S. W., Tsai, Y. H., & Huang, C. C. (2013). Exploring team climate and performance: mediating effects of cooperation and team efficacy. *ASBBS Proceedings*, 20(1), 309.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
DOI:10.1037/0003-066X.57.9.705
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M., & Latham, G. P. (1981). Goal setting and task performance: 1969–1980. *Psychological Bulletin*, 90(1), 125-152.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.90.1.125>
- Magee, J. C., & Smith, P. K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and Social Psychology Review*, 17(2), 158-186. <https://doi.org/10.1177/1088868312472732>
- Mallinger, M. (1999). The endowment decision: An exercise in negotiation and conflict management. *Journal of Management Education*, 23(5), 607-617.
<https://doi.org/10.1177/105256299902300509>
- McRae, K., Ciesielski, B., & Gross, J. J. (2012). Unpacking cognitive reappraisal: goals, tactics, and outcomes. *Emotion*, 12(2), 250. [DOI: 10.1037/a0026351](https://doi.org/10.1037/a0026351)
- Olekalns, M., Lau, F., & Smith, P. L. (2007). Resolving the empty core: trust as a determinant of outcomes in three-party negotiations. *Group Decision and Negotiation*, 16(6), 527-538.
DOI: 10.1007/s10726-007-9084-8

- Pfeffer, J., & Fong, C.T. (2005). Building organization theory from first principles: The self-enhancement motive and understanding power and influence. *Organization Science*, 16(4), 372-388. 10.1287/orsc.1050.0132
- Reeder, G. D., & Brewer, M. B. (1979), A schematic model of dispositional attribution in interpersonal perception, *Psychological Review*, 86 (1), 61. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.86.1.61>
- Rockwood, N. J., & Hayes, A. F. (2017, May), MLmed: An SPSS macro for multilevel mediation and conditional process analysis, *Poster presented at the annual meeting of the Association of Psychological Science (APS), Boston, MA.*
- Schruijer, S., & Vansina, L. (2008). Working across organizational boundaries: Understanding and working with intergroup dynamics. In L. Vansina & M. J. Vansina-Cobbaert (Eds), *Psychodynamics for Consultants and Managers: From Understanding to Leading Meaningful Change* (pp. 390–410). London, UK: Wiley.
- Shinkle, G. A. (2012). Organizational aspirations, reference points, and goals: Building on the past and aiming for the future. *Journal of Management*, 38(1), 415-455. <https://doi.org/10.1177/0149206311419856>
- Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: Biased information sampling during discussion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(6), 1467-1478. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.6.1467>
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 1-22. DOI: 10.1002/ejsp.244

- Vansina, L., & Taillieu, L. V. T. (1997), Diversity in collaborative task-systems. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6 (2), 183-199.
<https://doi.org/10.1080/135943297399178>
- Vansina, L., Taillieu, T.C., Schruijer, S.G., (1998). Managing' multiparty issues: learning from experience. *Research in Organizational Change and Development*, 11, 159-183.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Weiner, B. (1985), An attributional theory of achievement motivation and emotion, *Psychological Review*, 92 (4), 548-673. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>