

## Paradigma multi-nivelară în cercetarea organizațională

Adrian H. Pitariu<sup>1</sup>

Una din paradigmele care au marcat cercetarea organizațională și datorită căreia aceasta a avansat semnificativ în ultimii 20 de ani este paradigma multi-nivelară (Klein, Dansereau, & Hall, 1994; Kozlowski & Klein, 2000; Rousseau, 1985). Premisa fundamentală a acestei paradigme este cuprinsă în teoria sistemelor organizaționale și constă în faptul că organizațiile sunt sisteme complexe și dinamice cu nivele multiple (i.e., Katz & Kahn, 1966; Thompson, 1967). Astfel, în cadrul sistemului organizațional putem regăsi nivele multiple, cum ar fi: economie, industrie, organizație, grup, precum și nivelul individual, cu nivelele inferioare incluse și integrate în cadrul celor superioare. Paradigma multi-nivelară a luat naștere în urma constatării faptului că, în ciuda integrării sistemice, cercetarea organizațională în anii '80 era fracționată de teorii micro (i.e., nivelele individual și de grup) și teorii macro (i.e., nivel organizațional), ignorând complet sau în cea mai mare parte legăturile internivelare (Rousseau, 1985). Această fracționare s-a datorat, în mare parte, pregătirii de bază a cercetătorilor, cei cu pregătire psihologică fiind dedicați abordării micro, adică se focalizau pe înțelegerea atitudinilor, emoțiilor și acțiunilor individuale, iar cei cu pregătire economică și sociologică fiind dedicați abordării macro, adică studiul organizațiilor și al piețelor. Rezultatul acestei fracționări a fost, pe de o parte, crearea de subdiscipline care se ignorau reciproc și, pe de altă parte, acumularea de rezultate care, datorită faptului că nu se încadrau în doctrina subdisciplinei căreia îi erau afiliate, erau pur și simplu ignorate ca fiind produse ale unei cercetări imperfecte (Hitt, Beamish, Jackson, & Mathieu, 2007). În anii '80, însă, progrese teoretice și analitice au dus la o schimbare de paradigmă în cercetarea organi-

zațională, care a avut la bază prezumția că multe variabile dependente se aflau la confluența unor efecte care se regăseau la diverse nivele organizaționale (Rousseau, 1985). Astfel, premisa centrală în paradigma multi-nivelară este că indivizii sunt incluși în grupuri, care sunt incluse în departamente, care, la rândul lor, sunt incluse în organizații ș.a.m.d., iar această structură ierarhică are implicații majore pentru teoria și cercetarea organizațională.

Hall (1987: p.40) definea organizația ca fiind "[...] o colectivitate cu granițe relativ identificabile, ordine normativă, ranguri de autoritate, sisteme de comunicare și sisteme de coordonare a membrilor; această colectivitate are o relativă continuitate în mediu și este angajată în activități care sunt în general raportate la anumite scopuri [...]." Dată fiind natura ierarhică a organizațiilor, în care indivizii sunt organizați în colective sau grupuri care, la rândul lor, există într-un mediu organizațional, este evident faptul că variabilele situate la un anumit nivel ierarhic vor influența variabilele situate pe același nivel sau pe nivele ierarhice diferite. De exemplu, cercetări anterioare au investigat relația dintre normele de grup și comportamentul individual (Hackman, 1992), între structura organizațională și atitudinile individuale (Rousseau, 1978) sau între mediul organizațional și structura organizațională (Pfeffer & Salancik, 1978). Dacă paradigma multi-nivelară a avut un început relativ greoi în care cercetătorii s-au luptat inițial cu dezvoltarea argumentelor teoretice, iar apoi cu identificarea metodelor analitice adecvate prin care să testeze ipotezele generate, în ultimii 10 ani numărul cercetărilor care adoptă o abordare multinivelară a crescut exponențial.

În cele ce urmează nu îmi propun o prezentare detaliată a paradigmei multi-nivelare a

<sup>1</sup> University of Regina.  
Adresa de corespondență: adrian.pitariu@uregina.ca.

organizațiilor ci, mai degrabă, voi încerca să provoc interesul pentru această abordare. În ce privește problemele majore pe care trebuie să se concentreze cercetătorii interesați de studii multi-nivelare, Klein și Kozlowski (2000) au sugerat următoarele: natura și operaționalizarea conceptelor, alegerea modelului, definirea eșantionului pentru testarea ipotezelor și alegerea demersului analitic. În ceea ce privește natura și operaționalizarea conceptelor, este important ca fiecare construct din modelul teoretic supus testării să fie definit și explicat cu privire la nivelul la care se află (i.e., individual, grup, organizație etc.). Dacă la nivel individual acest demers este relativ simplu, la nivele superioare lucrurile devin ceva mai complicate. Astfel, conceptele de grup (i.e., diversitate, încredere, conflict, memorie tranzacțională, coordonare etc.) sau orice alt nivel superior sunt de trei tipuri: proprietăți globale, proprietăți comune membrilor grupului ("shared properties") și proprietăți configurale (Klein & Kozlowski, 2000).

Proprietățile globale sunt caracteristici descriptive obiective, care sunt ușor observabile, cum ar fi funcția echipei (i.e., echipa de proiect, echipa de negocieri etc.) sau locația echipei. / Proprietățile comune membrilor grupului sunt proprietăți emergente, care apar la nivelul grupului datorită experienței, valorilor, atitudinilor sau comportamentelor pe care membrii grupului le au în comun, cum ar fi încrederea, conflictul, modele mentale ori memoria tranzacțională (Klimoski & Mohammed, 1994; Korsgaard, Jeong, Mahony, & Pitariu, 2008; Lewis, 2003; Simons & Peterson, 2000). Pentru a măsura aceste constructe, datele trebuie culese la nivel individual, iar apoi, dacă există suficiență omogenitate în cadrul grupului și variabilitate între grupuri, trebuie agregate la nivel de grup. De asemenea, referentul în astfel de măsuri trebuie să fie grupul și nu individul (i.e., "avem încredere unul în celălalt" și nu "am încredere în ceilalți membrii ai echipei"). Proprietățile configurabile sunt, de asemenea, proprietăți care apar la nivelul grupului datorită experienței, valorilor, atitudinilor sau comportamentelor membrilor, dar reprezintă distribuția, pattern-ul sau variabilitatea caracteristicilor individuale din cadrul unui grup. Ca exemple avem: diversitatea vârstei, densitatea rețelei de

comunicații, compoziția personalității în grup etc. Pentru a măsura aceste constructe, datele trebuie culese la nivel individual, având individul ca referent, iar apoi agregate la nivel de echipă printr-o metodă corespunzătoare cu teoria (i.e., indici de variabilitate, minim, maxim etc.). Indiferent de tipul de construct, probabil cea mai dificilă sarcină este prezentarea motivului teoretic pentru care un concept trebuie operaționalizat la un nivel superior sau pentru care o caracteristică individuală trebuie operaționalizată la nivel superior și modul în care trebuie făcută operația de agregare.

Structura multinivelară poate varia în funcție de scopul cercetătorului, dar întotdeauna trebuie să fie dictată de teorie (Klein și colab., 1994). Probabil cele mai simple modele multi-nivelare sunt, de fapt, modele uni-nivelare care se referă la nivele superioare (i.e., grup, organizație etc.). În aceste modele, teoria este uni-nivelară, dar se referă la constructe care au proprietatea de comunalitate (i.e., caracteristici ale grupului, procese de grup, eficacitatea grupului etc.). În cazul acesta, cercetătorul trebuie să explice și să demonstreze procesul de emergență al constructului de la nivel individual (la care au fost culese datele) la nivelul superior teoretizat, la care se vor testa ipotezele propuse (Chan, 1998). Modele multi-nivelare mai complexe sunt modelele trans-nivelare, în care sunt teoretizate relații între constructe independente și dependente care se află la nivele teoretice diferite (Kozlowski & Klein, 2000). În această categorie intră modelele cu efecte directe, în care un construct aflat la un nivel superior are un efect direct asupra unui construct aflat la un nivel inferior (i.e., efectul climatului organizațional asupra satisfacției cu munca). În continuare, un alt tip de model trans-nivelar este modelul cu efecte mixte, în care un construct aflat la un nivel superior are un efect direct pe constructe aflate la același nivel, precum și la nivele inferioare (i.e., efectul climatului organizațional asupra performanței organizației, a grupului și a individului). În fine, un alt tip de model trans-nivelar este modelul moderator, în care o relație între două constructe este moderată de un construct care se află la un nivel superior (i.e., efectul climatului organizațional asupra relației dintre abilități cognitive și performanța indivi-

## Editorial

duală). Acestea sunt doar câteva posibilități reprezentative din multitudinea de modele multi-nivelare aflate la dispoziția cercetătorului (Kozłowski & Klein, 2000). Extrem de important și de reținut este faptul că nivelul fiecărui construct inclus într-un model multi-nivelar trebuie argumentat teoretic.

A treia problemă la care cercetătorii interesați de studii multi-nivelare trebuie să se gândească este alegerea eșantionului. Klein și Kozłowski (2000) discută pe larg relația dintre natura modelului testat și condițiile pe care trebuie să le satisfacă eșantionul. Pe scurt, modelele multi-nivelare discutate anterior se bazează pe prezumția că variabilele de la nivele superioare sunt relativ omogene în cadrul unui grup sau al unei unități și eterogene între grupuri sau unități. În același timp, variabilele de la nivelul inferior vor prezenta eterogenitate și variabilitate atât în interiorul unității, cât și între unități. De exemplu, în studiul performanțelor individuale, ne așteptăm ca indivizii care fac parte din același grup să fie relativ omogeni cu privire la un predictor al performanței, iar grupurile să aibă o caracteristică ce variază de la un grup la altul.

În fine, cea de-a patra problemă cu care se confruntă cercetătorul într-un studiu multi-nivelar este alegerea demersului analitic (Klein & Kozłowski, 2000). Analiza datelor multinivelare poate fi împărțită în două faze: în prima fază, trebuie justificată agregarea datelor de la nivel individual la nivelele superioare teoretizate; iar, în a doua fază, se testează relațiile dintre variabile. Pentru justificarea agregării sunt disponibili o serie de indici care trebuie calculați pentru fiecare variabilă care reprezintă proprietăți stabilite prin comunalitate, indici care ne vor indica dacă variabila respectivă poate fi agregată la un nivel superior sau nu. LeBreton și Senter (2010) disting între indici de fidelitate și de acord, tratând în articolul lor în detaliu indicii majori disponibili în fiecare categorie. Astfel, indicii de fidelitate sunt indici care “se referă la consistența evaluărilor unor ținte multiple realizate de evaluatori multipli” (LeBreton & Senter, 2010, p. 816), cum ar fi evaluarea proceselor de echipă de către membrii echipei. În contrast, indicii de acord ne arată “dacă scorurile furnizate de evaluator sunt interșanjabile în termeni de valori

absolute” (LeBreton & Senter, 2010, p. 816). Cele două tipuri de indici sunt complementare și adresează aceeași problemă, și anume, similaritatea evaluărilor furnizate de către mai mulți evaluatori. Deoarece o expunere detaliată a problemei agregării este dincolo de scopul acestui editorial, îi îndemn pe cei interesați să consulte bibliografia pentru a se familiariza cu această problemă.

În fine, ultima etapă sau problemă cu care ne confruntăm în analiza datelor multinivelare este testarea ipotezelor propuse într-o cercetare multi-nivelară. Probabil cea mai frecvent utilizată metodă de analiză este modelarea ierarhică liniară (*engl.* Hierarchical Linear Modelling – HLM) sau modelarea coeficienților aleatori (*engl.* Random Coefficient Modelling – RCM). HLM este o analiză care se desfășoară în două faze: mai întâi se modelează relațiile între variabilele aflate la nivelul cel mai de jos al modelului (Nivelul 1) în cadrul unităților superioare (i.e., echipe sau grupuri), iar apoi se modelează efectele variabilelor aflate la nivel superior (Nivelul 2) asupra coeficienților modelului de la Nivelul 1 pentru fiecare unitate superioară (Hofmann, 1997). Astfel, un efect semnificativ al unei variabile de Nivel 2 pe interceptul modelului de la Nivelul 1 va fi indicator pentru un efect principal trans-nivelar, iar un efect semnificativ al unei variabile de Nivel 2 pe interceptul pantei modelului de la Nivelul 1 va fi indicator pentru un efect trans-nivelar moderator. Aceste analize pot fi efectuate cu o serie de programe de analiză a datelor cum ar fi SAS, HLM, Lisrel etc.

În concluzie, paradigma multi-nivelară nu este o noutate în știință, dar emergența sa în cercetarea organizațională a deschis direcții noi pentru cercetătorii din acest domeniu și, într-adevăr numărul cercetărilor multi-nivelare a crescut exponențial în ultimii zece ani. Scopul acestui editorial este stârnirea interesului cititorilor pentru acest tip de demers științific. Așa cum se poate vedea din cele de mai sus, cercetarea multi-nivelară este deosebit de complexă, începând cu dezvoltarea modelului teoretic și terminând cu analiza datelor, dar în același timp este fascinantă pentru cei implicați. Acestea fiind spuse, așteptăm cu interes să primim pentru publicare în PRU primele manuscrise cu cercetări multi-nivelare.

## Bibliografie

- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology, 83*, pp. 234-246.
- Hackman, J. R. (1992). Group influences on individuals in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Hall, R. H. (1987). *Organizations: Structures, processes and outcomes* (4<sup>th</sup> Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hitt, M. A., Beamish, P. W., Jackson, S. E., & Mathieu, J. (2007). Building Theoretical and Empirical Bridges Across Levels: Multilevel Research in Management. *Academy of Management Journal, 50*, pp. 1385-1399.
- Hofmann, D. A. (1997). An overview of the logic and rationale of hierarchical linear models. *Journal of Management, 23*, pp. 723-744.
- Katz, O., Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd Ed. New York, Wiley.
- Klein, K. J., Dansereau, F., & Hall, R. J. (1994). Levels issues in theory development, data collection, and analysis. *Academy of Management Review, 19*, pp. 195-229.
- Klein, K. J., Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods, 3*, pp. 211-236.
- Klimoski, R., & Mohammed, S. (1994). Team mental model: construct or metaphor? *Journal of Management, 20*, pp. 403-437.
- Korsgaard, M. A., Jeong, S., Mahony, D. M., & Pitariu, A. H., (2008). A Multilevel View of Intragroup Conflict. *Journal of Management, 34*, pp. 1222-1252.
- Kozlowski, S. W. J. & Klein, K. J. (2000). A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes. In *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90).
- LeBreton, J. M., & Senter, J. L. (2008). Answers to twenty questions about interrater reliability and interrater agreement. *Organizational Research Methods, 11*, pp. 815-852.
- Lewis, K. (2003). Measuring transactive memory systems in the field: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology, 88*, pp. 587-604.
- Pfeffer, J., Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*, New York, Harper & Row.
- Rousseau, D. M. (1978). Characteristics of departments, positions, and individuals: Contexts for attitudes and behavior. *Administrative Science Quarterly, 23*, pp. 521-540.
- Rousseau, D. M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. In L. L. Cummings and B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior, 7*, pp. 1-37.
- Simons, T., & Peterson, R. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology, 83*, pp. 102-111.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.