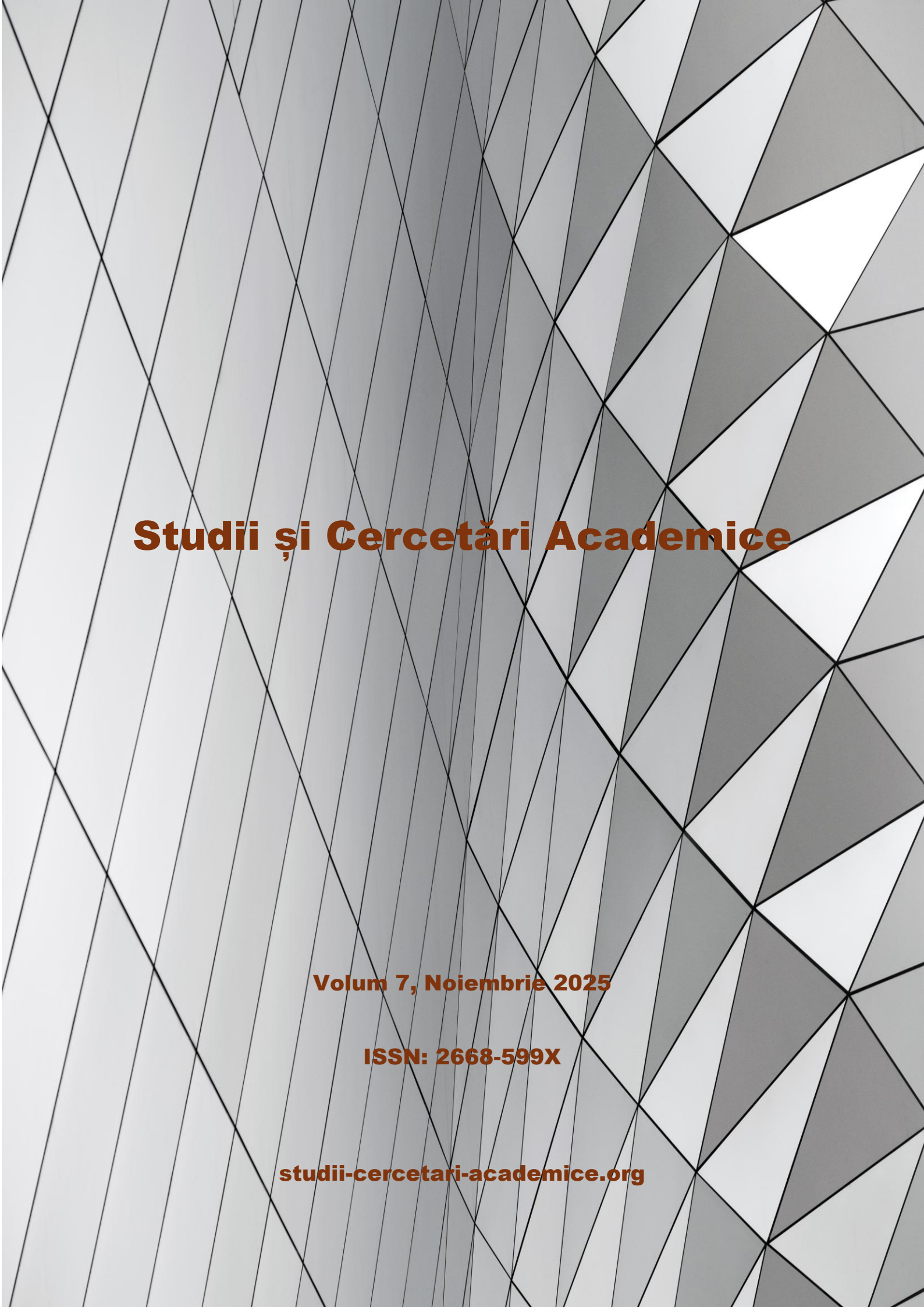




Studii și Cercetări Academice

Volum 7, Noiembrie 2025

ISSN: 2668-599X

studii-cercetari-academice.org

Cuprins

Reglementările inteligenței artificiale în Coreea de Sud: provocări etice privind protecția datelor și dreptul la viață privată.....	3
Cum să-ți negociezi salariul fără să te simți inconfortabil: Ghid practic pentru discuții de impact	8
Analiza corelației dintre Indicele de Case Mix (ICM) și Durata Medie de Spitalizare (DMS)	13
Percepția asupra schimbărilor climatice în rândul populației urbane.....	19
Cunoștințe, atitudini, comportamente eco-friendly.....	19
Etica în gestionarea resurselor umane - Cum influențează practicile etice satisfacția și productivitatea angajaților.	22
Plagiatul și autoplagiatul în mediul academic-unde este linia dintre inspirație și furt intelectual?.....	30
Reciclăm sau doar ne prefacem? Cât de eficient este sistemul de reciclare în România?	37
Etica în afaceri: profitul sau principiile?	47
Etica hackerilor – Între încălcarea legii și interesul public.....	53
Influența rețelelor sociale asupra productivității academice a studenților. Un studiu cantitativ	57

Reglementările inteligenței artificiale în Coreea de Sud: provocări etice privind protecția datelor și dreptul la viață privată

Mantu Cristina-Florentina

Universitatea Româno-Americană, AIM 1

Rezumat

Această lucrare analizează reglementările privind inteligența artificială (AI) în Coreea de Sud, cu accent pe provocările etice legate de protecția datelor cu caracter personal și respectarea dreptului la viață privată. Într-un context marcat de avans tehnologic rapid și de un angajament guvernamental puternic față de promovarea AI ca motor de creștere economică, Coreea de Sud se confruntă cu dificultăți semnificative în adaptarea cadrului legislativ la noile realități digitale. Această întârziere în actualizarea reglementărilor generează riscuri concrete pentru protejarea drepturilor fundamentale ale cetățenilor, mai ales în sectoare sensibile precum sănătatea, justiția penală și gestionarea resurselor umane.

Lucrarea pornește de la ipoteza că legislația în vigoare nu reușește să țină pasul cu inovațiile tehnologice, fapt ce conduce la apariția unor zone gri în aplicarea legii și la expunerea indivizilor la decizii automate netransparente sau arbitrare. Metodologia adoptată îmbină analiza calitativă și cantitativă a cadrului normativ sud-coreean cu examinarea unor studii de caz relevante și a datelor statistice disponibile, oferind o imagine cuprinzătoare asupra punctelor vulnerabile ale sistemului actual de reglementare.

Cuvinte cheie: inteligență artificială, reglementare juridică, Coreea de Sud, etică digitală, decizii algoritmice, protecția datelor, guvernare digitală.

Introducere

Inteligența artificială (AI) redefinesc paradigma tehnologică a secolului XXI, influențând radical domenii precum sănătatea, educația, justiția și administrația publică. Coreea de Sud, una dintre cele mai digitalizate economii din lume, se poziționează ca lider regional în dezvoltarea AI, alocând resurse semnificative pentru integrarea sa în infrastructura națională. Potrivit Reuters (2025), guvernul sud-coreean a anunțat investiții masive într-un centru național AI echipat cu 10.000 de GPU-uri (Graphics processing unit) până în 2025, un pas strategic pentru consolidarea autonomiei tehnologice.

Totuși, această dezvoltare rapidă aduce și provocări semnificative. În special, protecția datelor și respectarea dreptului la viață privată devin subiecte de dezbatere etică, mai ales când tehnologiile AI sunt utilizate pentru supravegherea populației sau procesarea masivă a informațiilor sensibile. Etică digitală și legislația aferentă se confruntă cu dificultăți de adaptare la ritmul accelerat al inovației.

Această lucrare analizează, pe baza literaturii de specialitate și a surselor oficiale, modul în care Coreea de Sud reglementează AI, cu accent pe protecția datelor personale și pe drepturile cetățenilor. Se vor explora diferențele dintre politicile sud-coreene și cele internaționale, cu scopul de a evalua riscurile etice și juridice generate de adoptarea rapidă a AI.

Analiza literaturii relevă faptul că reglementările AI din Coreea de Sud sunt încă în stadiu incipient, deși există inițiative legislative recente. "Basic Act on the Development and Use of AI", intrat în vigoare în 2023, reprezintă primul cadru legislativ coerent privind AI, dar este criticat pentru caracterul său vag și lipsa unor sancțiuni clare (Securiti, 2023).

Conform OneTrust (2024), legea promovează valori precum transparența și echitatea, dar nu oferă detalii despre cum pot fi acestea implementate concret. Nu există o autoritate independentă de supraveghere, iar responsabilitatea este dispersată între mai multe instituții guvernamentale, ceea ce diluează eficiența controlului.

La nivel internațional, Uniunea Europeană a adoptat AI Act, care clasifică sistemele AI în funcție de riscuri și impune reguli stricte pentru aplicațiile cu impact major asupra drepturilor omului. Coreea de Sud nu are un mecanism echivalent, ceea ce creează un decalaj normativ între practicile locale și cele europene (Min, 2024).

Thilo Hagendorf (2020) remarcă faptul că majoritatea ghidurilor etice privind AI, inclusiv cele sud-coreene, rămân documente simbolice, lipsite de forță executivă. Ele exprimă valori generale, dar nu oferă instrumente legale sau operaționale pentru protejarea datelor personale.

Aceste lacune în reglementări creează un spațiu ambiguu în care AI poate fi folosită în moduri opace, cu potențial de discriminare, erori sistemice sau chiar supraveghere nejustificată a cetățenilor.

Pornind de la analiza cadrului legislativ și a cazurilor de utilizare a AI, se formulează următoarea ipoteză de cercetare: Reglementările privind protecția datelor în Coreea de Sud nu reușesc să țină pasul cu dezvoltarea rapidă a tehnologiilor AI, lăsând loc unor vulnerabilități etice și juridice.

Această ipoteză se fundamentează pe observația că majoritatea implementărilor AI din Coreea nu sunt supuse unor audituri etice sau unor evaluări de impact asupra drepturilor fundamentale. Transparența deciziilor algoritmice este slab reglementată, iar cetățenii nu dispun de mecanisme eficiente de contestare a deciziilor automate.

De asemenea, nu există obligații explicite privind consimțământul informat sau dreptul de a fi uitat în sistemele AI sud-coreene, contrar reglementărilor GDPR din Europa. Acest lucru vulnerabilizează cetățeanul în fața automatizării deciziilor ce încalcă drepturi fundamentale.

Practic, lipsa unei infrastructuri legale solide permite abuzuri de putere, fie din partea statului, fie a companiilor, sub pretextul inovației. Ipoteza subliniază nevoia unei intervenții urgente în actualizarea legislației pentru a proteja valorile democratice.

Această ipoteză va fi testată prin analiza datelor statistice și legislative, corelate cu exemple reale de utilizare AI, pentru a evidenția riscurile și lacunele existente în sistem.

Metodologie

Pentru a investiga ipoteza formulată, această cercetare utilizează o abordare metodologică mixtă, care combină analiza calitativă cu cea cantitativă. Prin coroborarea datelor, se urmărește obținerea unei imagini complete și nuanțate asupra efectelor AI asupra protecției datelor în Coreea de Sud.

Componenta cantitativă constă în analiza datelor statistice publicate de guvernul sud-coreean, organizații internaționale și institute de cercetare privind incidentele legate de confidențialitate, numărul de aplicații AI implementate și nivelul de încredere al populației în sistemele automatizate.

De exemplu, potrivit unui raport Reuters (2025), Coreea de Sud intenționează să devină centru regional AI, ceea ce va duce la o creștere exponențială a colectării datelor la scară largă.

Componenta calitativă implică analiza conținutului legislației AI din Coreea, a documentelor de politică publică, discursurilor oficiale și ghidurilor etice publicate de instituțiile guvernamentale. De asemenea, vor fi comparate standardele sud-coreene cu reglementările internaționale, precum AI Act din UE, pentru a evidenția diferențele de abordare.

Analiza va include și studii de caz reprezentative, precum implementarea sistemelor AI în sectorul sănătății, justiției sau administrației publice. Aceste exemple vor evidenția atât potențialul pozitiv al AI, cât și riscurile legate de lipsa de supraveghere și control etic.

În plus, cercetarea va lua în considerare reacțiile societății civile, ale mass-mediei și ale experților din domeniul eticii tehnologice. Aceste perspective vor contribui la conturarea unui cadru critic în jurul implementării AI în Coreea de Sud.

Prin această metodologie, studiul își propune să ofere o bază solidă pentru evaluarea ipotezei și formularea unor recomandări pertinente de politică publică.

Rezultate și analiză

Rezultatele analizei cantitative indică o creștere accelerată și îngrijorătoare a utilizării AI în toate sectoarele din Coreea de Sud, de la administrație publică la industrii creative și servicii financiare. Potrivit datelor publicate de Ministerul Științei și TIC din Coreea, numărul de sisteme AI implementate în sectorul public a crescut cu peste 40% între 2022 și 2024. Cu toate acestea, conform Securiti (2023), doar 18% dintre organizații dispun de politici clare privind auditarea algoritmilor sau evaluarea impactului asupra vieții private. Această lipsă de mecanisme de control generează un risc sistemic la nivelul societății.

Pe lângă lipsa auditului, s-a constatat că aproximativ 62% dintre organizațiile care implementează AI în Coreea nu informează explicit utilizatorii despre scopul colectării datelor sau despre drepturile lor digitale. Datele sunt adesea stocate pe servere fără termene clare de ștergere sau măsuri de criptare avansată. În plus, sectorul privat are o libertate aproape totală în a defini propriile standarde etice, în lipsa unor reglementări impuse de stat.

Analiza calitativă a discursurilor oficiale și a documentelor strategice scoate în evidență un limbaj concentrat pe „progres” și „inovație”, dar extrem de vag în ceea ce privește implicațiile etice. De exemplu, Strategia Națională pentru AI a guvernului sud-coreean menționează necesitatea unei „Inteligențe Artificiale etice”, dar fără a specifica instituțiile responsabile, mecanismele de implementare sau sancțiunile aplicabile pentru încălcarea acestor principii. Astfel, „etica” rămâne la nivel declarativ, fără forță normativă.

Comparativ, Uniunea Europeană a impus prin AI Act cerințe detaliate de transparență, evaluare a riscurilor și posibilitatea contestării deciziilor automate, inclusiv în instanță. În Coreea de Sud, autoreglementarea este norma, iar utilizatorii nu beneficiază de dreptul la explicații privind deciziile luate de algoritmi sau de acces facil la reparații în cazul unor erori. Acest lucru amplifică vulnerabilitatea grupurilor deja marginalizate.

Un studiu calitativ realizat în 2023 pe un eșantion de 15 profesioniști din domeniul sănătății care lucrează în unități de terapie intensivă și urgențe dintr-un spital universitar din Seul a evidențiat

preocupări semnificative legate de integrarea AI în deciziile clinice. Participanții au menționat că, deși AI poate îmbunătăți rezultatele pacienților și eficiența muncii, există temeri privind distorsionarea fluxului de lucru, pierderea abilităților profesionale și oboseala cauzată de alertele frecvente generate de sisteme. De asemenea, s-a subliniat necesitatea ca sistemele AI să fie de încredere și bine integrate în practica medicală (Yun, H. E., Lee, S. M., Lee, H., & Lee, H. Y., 2023).

Un alt aspect important este lipsa de transparență a algoritmilor AI, care poate submina încrederea pacienților și a profesioniștilor din domeniul sănătății. Articolele de presă au evidențiat că avansul rapid al tehnologiei AI în domeniul medical a depășit dezvoltarea cadrelor de reglementare și a ghidurilor etice, ceea ce ridică dileme etice legate de consimțământul pacientului, proprietatea datelor și transparența algoritmilor (Shin, H., 2024).

În ceea ce privește utilizarea AI în procesele de recrutare, Comisia pentru Protecția Informațiilor Personale din Coreea de Sud a anunțat în 2024 intenția de a introduce ghiduri specifice pentru utilizarea responsabilă a AI în evaluarea candidaților. Aceste ghiduri vor stipula responsabilitatea angajatorilor de a oferi explicații adecvate candidaților care nu au îndeplinit criteriile dezvoltate de AI și vor include principiul conform căruia candidații pot respinge rezultatele generate de AI dacă nu au fost informați în prealabil despre metoda de evaluare.

Cu toate acestea, aceste ghiduri sunt reguli administrative pe care companiile private nu sunt obligate să le respecte, ceea ce înseamnă că implementarea lor poate fi limitată. Criticii subliniază că riscul major asociat cu această tehnologie constă în potențialul de părtinire și discriminare împotriva candidaților pe baza statutului socioeconomic, genului, vârstei sau rasei (Shin, H., 2024).

Așadar, atât în domeniul medical, cât și în cel al resurselor umane, utilizarea AI în Coreea de Sud ridică preocupări semnificative legate de consimțământul informat și transparența proceselor decizionale. Deși există inițiative pentru a aborda aceste probleme, implementarea efectivă și respectarea ghidurilor rămân provocări majore.

Atât analiza cantitativă, cât și cea calitativă confirmă faptul că dezvoltarea AI în Coreea de Sud depășește cu mult capacitatea actuală a statului de a reglementa eficient. Această asimetrie între tehnologie și legislație nu doar că afectează încrederea publicului, dar pune în pericol principiile democratice, dacă nu este abordată prin reforme legislative urgente și riguroase.

Concluzii

Analiza efectuată confirmă ipoteza formulată: reglementările existente în Coreea de Sud privind inteligența artificială și protecția datelor nu sunt adaptate ritmului accelerat al inovației tehnologice. În ciuda inițiativelor legislative recente, precum Basic Act on AI, cadrul juridic rămâne insuficient pentru a preveni abuzurile și a proteja efectiv viața privată.

Riscurile identificate includ lipsa de transparență a algoritmilor, supravegherea masivă fără consimțământ, lipsa mecanismelor de contestare și opacitatea proceselor decizionale automate. Aceste deficiențe pot conduce la discriminări algoritmice, pierderea încrederii publice și slăbirea drepturilor fundamentale.

Pentru a remedia aceste probleme, se recomandă consolidarea legislației prin introducerea unor mecanisme obligatorii de audit, crearea unei autorități independente de reglementare și alinierea la standardele internaționale, precum cele stabilite de AI Act al Uniunii Europene.

În final, Coreea de Sud are oportunitatea de a deveni un exemplu de guvernare responsabilă în domeniul AI, cu condiția să abordeze cu seriozitate provocările etice emergente.

Bibliografie

1. Hagendorf, T. (2020). *The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines*. Patterns, 1(3), 100034. <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2666-3899%2821%2900157-4>
2. Min, H. (2024). *United Korean AI Act – Contents and Comparison with EU AI Law*. Accesat la <https://www.linkedin.com/pulse/united-korean-ai-act-bill-contents-comparison-eu-english-min-h98kc/>
3. OneTrust. (2024). *South Korea's New AI Law: What It Means for Organizations and How to Prepare*. Accesat la <https://www.onetrust.com/blog/south-koreas-new-ai-law-what-it-means-for-organizations-and-how-to-prepare/>
4. Privacy Shield. (n.d.). *Korea - Artificial Intelligence*. Accesat la <https://www.privacyshield.gov/ps/article?id=Korea-Artificial-Intelligence>
5. Reuters. (2025, February 17). *South Korea aims to secure 10,000 GPUs for national AI computing centre*. Accesat la <https://www.reuters.com/technology/artificial-intelligence/south-korea-aims-secure-10000-gpus-national-ai-computing-centre-2025-02-17/>
6. Securiti. (2023). *South Korea Basic Act on Development of AI*. Accesat la <https://securiti.ai/south-korea-basic-act-on-development-of-ai/>
7. Yun, H. E., Lee, S. M., Lee, H., & Lee, H. Y. (2023). Nurses' perspectives on the use of artificial intelligence in critical care units in South Korea: A qualitative study. *Healthcare Informatics Research*, 29(1), 33–41. <https://doi.org/10.4258/hir.2023.29.1.33> (articol disponibil și pe PubMed Central: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9932312/>)
8. Shin, H. (2024, April 7). South Korea's AI in healthcare faces ethical dilemmas. *The Korea Times*. https://www.koreatimes.co.kr/www/nation/2024/04/113_372633.html
9. Shin, H. (2024, May 5). PIPC to issue guidelines for AI-based hiring in South Korea. *The Korea Times*. https://www.koreatimes.co.kr/www/tech/2024/05/129_374833.html

Cum să-ți negociezi salariul fără să te simți inconfortabil: Ghid practic pentru discuții de impact

Malusparteanu Iulian Valentin
Universitatea Româno-Americană, 1MSF

Rezumat

Negocierea cu încredere este o abilitate esențială care poate aduce beneficii semnificative în carieră. Chiar dacă nu toate negocierile duc imediat la un rezultat pozitiv, modul în care gestionezi aceste discuții poate influența percepția angajatorului și poate deschide oportunități viitoare.

Unul dintre cele mai evidente rezultate ale unei negocieri reușite este obținerea unui salariu mai mare. Chiar și o creștere de 5-10% poate avea un impact semnificativ asupra veniturilor pe termen lung. În plus, negocierea poate duce la îmbunătățirea pachetului de beneficii, cum ar fi zile libere suplimentare, program flexibil, traininguri plătite sau opțiuni de lucru de acasă.

Pe lângă aspectele financiare, o negociere bine purtată poate aduce respect și recunoaștere din partea angajatorului. Chiar dacă cererile tale nu pot fi îndeplinite imediat, vei fi perceput ca un profesionist care își cunoaște valoarea. De asemenea, procesul de negociere poate deschide discuții despre performanță, așteptări și planuri pe termen lung, contribuind la o mai mare claritate și transparență în relația profesională.

Este important să fii pregătit pentru diverse răspunsuri din partea angajatorului. Dacă ți se spune "nu acum", poți solicita o reevaluare peste 3-6 luni și să notezi în scris obiectivele care trebuie atinse. În cazul unei contraoferte nesatisfăcătoare, întreabă deschis ce ar fi necesar pentru a ajunge la nivelul dorit. Dacă simți că organizația nu este dispusă să investească în tine, poate fi un semnal că este momentul să explorezi și alte opțiuni.

Introducere

Negocierea salariului este adesea percepută ca un pas riscant, dar studiile și experiențele profesionale arată că este, de fapt, o strategie esențială pentru progresul în carieră. Un studiu realizat de Pew Research Center a relevat că aproximativ 66% dintre angajații din Statele Unite care au încercat să negocieze salariul de început au avut succes, obținând ceea ce au cerut. În ciuda temerilor frecvente, precum frica de a părea lacom sau de a deteriora relația cu angajatorul, cercetările arată că aceste temeri sunt adesea nefondate. Un studiu publicat în *Organisational Behavior and Human Decision Processes* a constatat că angajatorii rareori retrag o ofertă din cauza negocierii, iar majoritatea se așteaptă la o astfel de discuție.

Negocierea nu se rezumă doar la obținerea unui salariu mai mare. Este o afirmare a valorii proprii și a contribuției aduse organizației. Angajații care negociază eficient sunt adesea percepuți ca fiind mai asertivi și proactivi, ceea ce poate duce la oportunități suplimentare și la o mai mare autonomie în rolurile lor.

Un exemplu concret este cel al Andreei, o specialistă în marketing digital cu trei ani de experiență, care a coordonat o campanie ce a crescut traficul site-ului companiei cu peste 120%. Deși salariul ei a rămas neschimbat, Andreea a decis să inițieze o discuție cu managerul său. Pregătită cu date clare despre rezultatele obținute și informații despre salariile medii din piață, ea a propus un pachet care includea o ajustare salarială și acces la un curs avansat de Google Ads. Managerul i-a recunoscut meritele și, deși bugetul nu permitea întreaga sumă cerută, i-a oferit o creștere salarială de 8%, buget pentru cursul propus și o reevaluare automată în șase luni. Această experiență a întărit încrederea Andreei în abilitățile sale și a consolidat relația profesională cu angajatorul. Negocierea, așadar, nu este doar despre bani, ci și despre recunoaștere, respect și dezvoltare profesională.

Persoanele care aleg să negocieze salariul au șanse de patru ori mai mari să obțină o creștere salarială față de cele care acceptă oferta inițială fără discuții. Concret, 80% dintre cei care negociază primesc cel puțin o parte din ceea ce cer, în timp ce 80% dintre cei care nu negociază nu obțin nicio îmbunătățire. Aceste date subliniază un lucru esențial: *Negocierea, chiar și cu disconfort, este adesea mai eficientă decât tăcerea confortabilă.* Chiar și atunci când nu duce imediat la un plus salarial, negocierea deschide uși: la recunoaștere profesională, beneficii suplimentare sau viitoare reevaluări.

Această realitate subliniază importanța negocierii, chiar și în fața disconfortului inițial. Negocierea nu se limitează la obținerea unui salariu mai mare; ea deschide uși către recunoaștere profesională, beneficii suplimentare și oportunități de reevaluare viitoare. Prin exprimarea clară a valorii proprii și a contribuției aduse organizației, angajații pot influența pozitiv percepția angajatorilor și pot crea premisele pentru un parcurs profesional ascendent.

În concluzie, abordarea negocierii cu încredere și pregătire poate aduce beneficii semnificative, nu doar financiare, ci și în ceea ce privește satisfacția profesională și progresul în carieră. Este esențial ca angajații să conștientizeze valoarea negocierii și să o utilizeze ca pe un instrument strategic în dezvoltarea lor profesională.

Mituri frecvente despre negocierea salariului

Negocierea salariului poate părea intimidantă, mai ales dacă nu ai mai făcut-o până acum. Din această cauză, s-au răspândit o serie de mituri care pot descuraja candidații să își ceară valoarea. Să demontăm câteva dintre cele mai comune:

Unul dintre cele mai răspândite mituri este teama că o negociere ar putea duce la pierderea ofertei de muncă. În realitate, angajatorii se așteaptă la negocieri și, de cele mai multe ori, apreciază candidații care își cunosc valoarea și o exprimă cu încredere. O negociere respectuoasă și bine argumentată este rar percepută negativ și, în multe cazuri, poate consolida relația profesională dintre candidat și angajator.

Un alt mit frecvent este convingerea că angajatorii nu sunt dispuși să negocieze. De fapt, multe oferte inițiale includ o marjă de manevră, anticipând o posibilă negociere. Angajatorii înțeleg că procesul de recrutare este un dialog și sunt deschiși să ajusteze oferta pentru a atrage și reține talentele potrivite.

Este important să recunoaștem că negocierea nu este doar despre salariu. Beneficiile suplimentare, cum ar fi programul flexibil, oportunitățile de dezvoltare profesională sau zilele de concediu, pot fi, de asemenea, negociate. Abordarea negocierii ca un proces holistic poate duce la o satisfacție profesională mai mare și la un echilibru mai bun între viața personală și cea profesională.

Negocierea nu este un proces universal și este influențată de factori culturali. În unele culturi, negocierea este o parte integrantă a interacțiunilor comerciale și chiar sociale, fiind considerată un semn de perspicacitate și responsabilitate. În contrast, în alte culturi, negocierea poate fi văzută ca agresivă sau nepoliticoasă, punându-se accent pe acceptarea ofertei inițiale pentru a menține armonia și relațiile. Stilurile de comunicare variază, de asemenea, între culturi. Culturile cu o comunicare directă tind să abordeze negocierea frontal, exprimându-și clar interesele și cerințele. Culturile cu o comunicare indirectă pot folosi un limbaj mai nuanțat, insinuări și contextul pentru a-și transmite mesajele, iar negocierea poate fi un proces mai subtil și îndelungat, bazat pe construirea relației.

Demontarea acestor mituri și înțelegerea diferențelor culturale pot contribui semnificativ la succesul negocierii salariale. Abordarea negocierii cu încredere, respect și adaptabilitate culturală poate duce la rezultate favorabile și la o relație profesională solidă.

Diferențe de gen în negociere

Diferențele de gen în negocierea salariului reprezintă un subiect complex, influențat de factori culturali, sociali și psihologici. Studiile arată că există variații semnificative în modul în care bărbații și femeile abordează acest proces, ceea ce poate contribui la perpetuarea inegalităților salariale.

În ceea ce privește inițierea negocierii, cercetările indică faptul că femeile sunt mai puțin predispuse să inițieze discuții salariale comparativ cu bărbații. Această reticență poate fi atribuită normelor sociale și temerii de a fi percepute negativ, de exemplu, ca fiind agresive sau pretențioase. Un studiu realizat de Program on Negotiation de la Harvard Law School a evidențiat că femeile care solicită o remunerație mai mare pot fi evaluate mai negativ decât bărbații care fac același lucru, ceea ce le descurajează să negocieze.

În ceea ce privește așteptările salariale, femeile tind să își subestimeze valoarea pe piața muncii, având așteptări salariale inițiale mai scăzute decât bărbații. Acest fenomen este influențat de socializare și de stereotipurile de gen, care pot afecta încrederea în sine și percepția propriei valori profesionale. Un studiu publicat în Labour Economics a arătat că diferențele în așteptările salariale între bărbați și femei pot contribui semnificativ la disparitățile salariale observate.

Stilul de negociere diferă, de asemenea, între genuri. Femeile adoptă adesea un stil mai colaborativ și orientat spre relație, în timp ce bărbații pot fi mai competitivi și axați pe rezultat. Deși niciun stil nu este superior celuilalt, aceste diferențe pot influența modul în care sunt percepute și rezultatele obținute în urma negocierii. Un studiu publicat în Experimental Economics a evidențiat că stilurile de negociere pot afecta semnificativ rezultatele obținute, în funcție de contextul și partenerul de negociere.

Reacțiile la negociere pot varia, de asemenea, în funcție de gen. Atât bărbații, cât și femeile pot fi penalizați pentru negociere, dar studiile indică faptul că femeile pot fi supuse unor reacții negative mai puternice atunci când negociază agresiv, fiind percepute ca fiind mai puțin agreabile. Acest fenomen poate descuraja femeile să își afirme drepturile și să solicite condiții mai bune. Un articol din Glamour a discutat despre penalizările sociale pe care le pot întâmpina femeile în contextul negocierilor salariale.

În concluzie, diferențele de gen în negocierea salariului sunt influențate de o combinație de factori culturali, sociali și psihologici. Conștientizarea acestor diferențe și abordarea lor în mod proactiv pot contribui la reducerea inegalităților salariale și la promovarea echității în mediul profesional.

Depășirea barierelor culturale și de gen în negociere necesită o combinație de conștientizare, adaptabilitate și strategii specifice. Iată cum poți aborda aceste provocări:

Înțelegerea și adaptarea la diferențele culturale

Negocierea este influențată semnificativ de contextul cultural. Pentru a naviga eficient în diverse medii culturale, este esențial să te informezi despre normele și valorile specifice ale culturii cu care interacționezi. Observarea atentă a comportamentului și a stilului de comunicare al partenerului de negociere poate oferi indicii valoroase despre așteptările și preferințele acestuia.

Construirea unei relații de încredere este adesea un pas crucial înainte de a aborda aspectele formale ale negocierii. În multe culturi, relațiile personale preced discuțiile de afaceri, iar investirea timpului în cunoașterea partenerului poate facilita o negociere mai eficientă.

Flexibilitatea în stilul de negociere este, de asemenea, importantă. Adaptarea abordării tale pentru a se potrivi cu stilul cultural al partenerului poate duce la rezultate mai bune. De exemplu, într-un context cultural în care comunicarea indirectă este preferată, este util să fii atent la subînțelesuri și să eviți confruntările directe.

Abordarea diferențelor de gen în negociere

Conștientizarea influenței genului asupra negocierii este primul pas în depășirea barierelor asociate. Femeile, de exemplu, pot fi mai reticente în a iniția negocieri din cauza normelor sociale sau a temerii de a fi percepute negativ. Recunoașterea acestor influențe permite dezvoltarea unor strategii pentru a le contracara.

Este important să încurajăm o cultură organizațională care susține egalitatea de gen și să promovăm politici care încurajează negocierea echitabilă. Oferirea de traininguri și resurse care să sprijine toate persoanele în dezvoltarea abilităților de negociere poate contribui la reducerea disparităților de gen. De asemenea, este benefic să se creeze un mediu în care feedback-ul constructiv este încurajat, iar succesul în negociere este recunoscut indiferent de gen. Acest lucru poate ajuta la schimbarea percepțiilor și la reducerea penalizărilor sociale asociate cu comportamentele de negociere, în special pentru femei. Prin aplicarea acestor strategii, se pot depăși barierele culturale și de gen în negociere, conducând la interacțiuni mai echitabile și eficiente în diverse contexte profesionale.

Greșeli comune în negociere și cum să le evităm

Negocierea salariului este o abilitate esențială pentru orice profesionist care dorește să fie recompensat pe măsura valorii sale. Cu toate acestea, mulți angajați se simt incomod sau nesiguri atunci când vine vorba de această discuție crucială. Înțelegerea și aplicarea unor strategii eficiente poate face diferența între o ofertă de salariu care îți satisface așteptările și una care nu reflectă pe deplin contribuția ta.

Un prim pas important în negocierea salariului este să te documentezi temeinic. Cunoașterea valorii pieței pentru rolul tău și pentru nivelul de experiență pe care îl ai este esențială. Folosește site-uri specializate în salarii, discută cu colegii din industrie și examinează anunțurile de muncă similare pentru a înțelege care este intervalul salarial pentru poziția respectivă.

În timpul negocierii, este important să te concentrezi pe valoarea pe care o aduci organizației. Pregătește-te să discuți despre realizările tale, despre proiectele de succes și despre orice contribuție

semnificativă pe care ai avut-o. Argumentele tale ar trebui să fie bazate pe date concrete și realizări tangibile, nu doar pe dorințele personale.

Un alt aspect important al negocierii este să ai clar în minte ce îți dorești. Stabilește-ți un obiectiv salarial și fii pregătit să argumentezi de ce crezi că merită acea sumă. De asemenea, este util să ai o marjă de negociere, care să îți permită să faci compromisuri fără a depăși limitele acceptabile pentru tine. Pe lângă salariu, consideră și alte beneficii care ar putea fi incluse în pachetul tău de compensație, cum ar fi bonusuri, asigurări, oportunități de dezvoltare profesională sau flexibilitate în program. Uneori, aceste beneficii suplimentare pot compensa o ofertă salarială care nu este exact ceea ce ai sperat.

În timpul discuțiilor, păstrează o atitudine profesională și pozitivă. Evită să faci comparații cu colegii sau să te plângi de situația actuală. Fii clar și direct în cerințele tale, dar și deschis la feedback și la posibile alternative. După ce ai ajuns la un acord, asigură-te că toate detaliile sunt confirmate în scris. Acest lucru te va proteja și va evita orice neînțelegeri viitoare.

Negocierea salariului poate fi o experiență intimidantă, dar cu o pregătire adecvată și o abordare strategică, poți obține rezultatele dorite și poți face un pas important în avansarea carierei tale. Fii încrezător în valoarea pe care o aduci și în capacitatea ta de a negocia eficient.

Bibliografie:

1. **LinkedIn (Studiu menționat în text):** Deși detaliile specifice ale studiului nu sunt furnizate, se face referire la un studiu LinkedIn care arată că mai puțin de 40% dintre angajați negociază salariul, dar dintre cei care o fac, peste 80% obțin cel puțin o parte din ceea ce cer. Pentru o bibliografie completă, ar trebui căutată sursa originală a acestui studiu (autor, an, titlu, dacă sunt disponibile).
2. **Experiența practică și observațiile autorului (implicite):** Articolul se bazează și pe experiența practică și observațiile autorului cu privire la dinamica negocierilor salariale, greșelile comune și rezultatele pozitive ale negocierii. Acesta poate fi considerat un tip de "cunoaștere tacită" sau "experiență profesională" care informează conținutul.
3. **Concepte generale privind negocierea salarială:** Articolul abordează concepte generale acceptate în domeniul negocierii salariale, cum ar fi importanța cercetării pieței, concentrarea pe valoare, momentul potrivit pentru a discuta despre salariu și importanța pachetului de beneficii. Aceste concepte sunt discutate pe larg în literatura de specialitate privind managementul resurselor umane și dezvoltarea carierei.
4. Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. Sage Publications.¹
5. Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton University Press.

Analiza corelației dintre Indicele de Case Mix (ICM) și Durata Medie de Spitalizare (DMS)

Dosius Dan-Andrei, Silvestru Maxim, Boiețeanu Florin

Universitatea Româno-Americană, 1IEM

Rezumat

Prezentul studiu urmărește să stabilească dacă există posibilitatea de identificare a acelor secții al căror ICM este crescut sau scăzut față de majoritatea secțiilor prin codificarea greșită a diagnosticelor și procedurilor, prin stabilirea existenței unei corelații între indicatorii Indice de Case Mix (ICM) și Durata Medie de Spitalizare (DMS) a secțiilor de acuți. Rezultatele studiului arată existența unui grad de corelație între ICM și DMS și între ICM și DMS în ATI.

Introducere

Serviciile medicale efectuate în secțiile de acuți ale unităților sanitare cu paturi sunt decontate de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) pe bază de clasificării Diagnosis-Related Groups (DRG) (7,8,10). Aceasta clasifică episoadele de spitalizare în grupe în funcție de gradul de complexitate medical și de resursele consumate pentru rezolvarea cazului. Fiecare grupă are atribuită câte o valoare relativă (VR) reprezentând proporția de resurse consumate pentru rezolvarea aceluși caz din totalul resurselor consumate pentru rezolvarea tuturor cazurilor, din toate grupele (8).

Clasificarea în grupe DRG se face în funcție de mai multe criterii, cele mai importante fiind diagnosticul principal, diagnosticile secundare și procedurile efectuate. Codificarea diagnosticelor și procedurilor se face după regulile stabilite de sistemul de codificare RODRGv1, pe baza unor standarde de codificare (9).

Nerespectarea regulilor de codificare poate induce clasificarea într-o grupă DRG cu VR mai mare sau mai mică decât resursele consumate pentru rezolvarea aceluși tip de caz. În această situație, sumele decontate de către CNAS vor fi mai mari sau mai mici decât resursele consumate, ceea ce duce la o finanțare dezechilibrată a spitalelor (11). Totodată, baza de date DRG poate fi utilizată la studii ale activității spitalelor, iar în situația în care clasificarea este eronată, studiile statistice vor fi eronate.

Prezentul studiu urmărește stabilirea unei posibilități de identificare a acestor practici din analiza indicatorilor de volum și intensitate ai activității spitalelor, prin stabilirea existenței unor corelații între indicatorii Indice de Case Mix (ICM) și Durata Medie de Spitalizare (DMS) a secțiilor de acuți.

Indicatorii de volum și intensitate ai activității spitalelor sunt: Număr cazuri, Indicele de case mix (ICM), Număr cazuri care au fost în secția de terapie intensivă (ATI), Durata medie de spitalizare (DMS), Durata medie de spitalizare în ATI. Numărul de cazuri reprezintă cazurile externate din acea secție sau acel spital.

Indicele de case mix (ICM) se definește ca:

$$ICM = \frac{\sum Nr. \text{cazuri}_{Vi} * VR_i}{Nr. \text{cazuri}}$$

Unde:

Vi reprezintă grupele DRG

VR reprezintă valoarea relativă a fiecărei grupe.

Astfel, ICM reprezintă mărimea care definește complexitatea cazurilor tratate în acea secție/spital.

Durata medie de spitalizare (DMS) se definește ca raportul dintre suma zilelor de spitalizare ale tuturor cazurilor și numărul de cazuri externate (7, 8).

Analiza literaturii

S-a efectuat o căutare cu ajutorul întrebării „Există studii de specialitate pe corelarea ICM și DMS?” adresată aplicației ChatGPT și s-a efectuat căutare pe PubMed și JBLibrary cu întrebarea „Correlation between Case Mix Index and Hospital Length of Stay”. S-a găsit un număr de 6 articole (1, 2, 3, 4, 5, 6) în care se studia corelația ICM cu DMS, constatând că între ICM și DMS există o corelație, dar în general slabă.

Studiile din literatura nu au fost efectuate pe secțiile spitalelor publice și private la nivel național, ci mai degrabă pe eșantioane de secții/spitale selectate pe tipuri de activități. Nu s-au găsit studii de corelare a ICM-ului cu DMS în ATI.

Formularea ipotezelor de cercetare

Se presupune că ICM-ul se corelează cu durata de spitalizare. Este de așteptat ca secțiile în care se tratează cazuri mai complicate, cu un ICM mai mare, să aibă o durată de spitalizare mai mare decât un caz mai simplu, iar cazurile care au necesitat terapie intensivă, precum și durata acestor îngrijiri, să fie mai mari când ICM-ul este mai mare.

Astfel, s-au formulat următoarele ipoteze de cercetare:

- Există o relație semnificativă între ICM și DMS
- Nu există o relație semnificativă între ICM și DMS
- Există o relație semnificativă între ICM și DMS în ATI
- Nu există o relație semnificativă între ICM și DMS în ATI

Colectarea datelor

Datele primare sunt colectate de la spitale de către Institutul Național de Management al Serviciilor de Sănătate (INMSS) în baza de date DRG. INMSS calculează indicatorii generali de volum și intensitate și îi publică trimestrial în cadrul paginii Indicatori trimestriali ai activității spitalelor de pe site-ul drg.ro.

S-au inclus în cercetare indicatori de volum și intensitate ai 2687 secții de acuți din 246 de spitale publice civile, din anul 2024. S-au exclus spitalele din subordinea altor ministere (Ministerul de Interne, Ministerul de Justiție, Ministerul Transporturilor), altele decât Ministerul Sănătății, deoarece aceste spitale au anumite caracteristici specifice domeniului ministerului (de exemplu, spitale penitenciare). De asemenea, s-au exclus spitalele și secțiile de cronici, care au un alt sistem de decontare, diferit de cel DRG. S-au exclus secțiile și spitalele/institutele oncologice, de psihiatrie, de recuperare și de pneumoftiziologie, care fie sunt considerate de cronici (recuperare), fie există secții de cronici și de acuți în acea specialitate care nu pot fi identificate și departajate din datele publicate pe site.

Metodologie

S-a efectuat studiul cantitativ retrospectiv transversal al indicatorilor de volum și intensitate ai activității spitalelor din anul 2024, așa cum au fost publicați pe site-ul <https://www.drg.ro/indicatori/CNAS/indicatori.php> (date publice).

S-a utilizat metoda regresiei liniare pentru a stabili corelarea indicatorilor, utilizând metoda ipotezei nule, astfel:

HA2 – Există o relație semnificativă între ICM și DMS

H02 – Nu există o relație semnificativă între ICM și DMS

HA3 – Există o relație semnificativă între ICM și DMS în ATI

H03 – Nu există o relație semnificativă între ICM și DMS în ATI

Pentru analiza corelației dintre ICM și DMS, și dintre ICM și DMS în ATI, s-a utilizat regresia liniară în Excel.

Rezultate

Relatia ICM cu DMS

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics								
Multiple R	0.485998186	R=0.48 corelatieliniararelativslaba						
R Square	0.236194236	23% din ICM se datoreaza DMS						
Adjusted R Square	0.235909765							
Standard Error	0.656092903	0.65 fiind foarte mica, gradul de precizie al regresiei este mare						
Observations	2687							

		Standard			Lower	Upper	Lower	Upper
	Coefficients	Error	t Stat	P-value	95%	95%	95.0%	95.0%
Intercept	0.669396956	0.034081771	19.64091	2.32215E-80	0.602567788	0.736226	0.602568	0.736226
DMS	0.171609548	0.005955608	28.81478	2.5401E-159	0.159931506	0.183288	0.159932	0.183288

Coeficientul de corelație R de 0,48 arată o corelație liniară moderată spre puternică (0,48 > 0 > -1) între variabila dependentă „ICM” și variabila independentă „DMS”.

Coeficientul de determinare (R Square) de 0,24 arată că 24% din variația variabilei dependente „ICM” se datorează variabilei independente „DMS”.

Valoarea de 0,66 a erorii standard, fiind relativ mică, indică un grad ridicat de precizie al regresiei în cazul variabilelor analizate — distanța valorilor observate față de linia de regresie este relativă mică.

Funcția liniară de regresie va fi:

$$y = \text{DMS} * x_i - \text{Intercept} = 0.17 * x_i - 0.669$$

Ceea ce înseamnă că între cele două variabile există o legătură directă deoarece $b > 0$

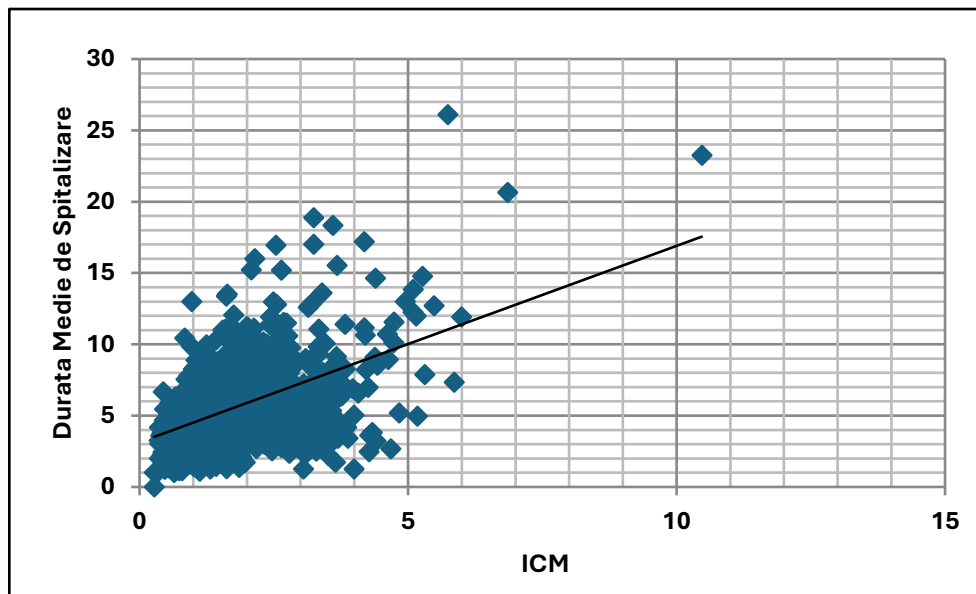


Fig. 1 - Variația ICM cu Durata Medie de Spitalizare (autorul)

Ipoteza nulă se respinge, putând afirma că există o relație semnificativă între ICM și DMS.

Relația ICM cu DMS în ATI

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0.335681624
R Square	0.112682152
Adjusted R Square	0.11235168
Standard Error	0.707153155
Observations	2687

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	170.5089474	170.5089	340.97317	9.04868E-72
Residual	2685	1342.676093	0.500066		
Total	2686	1513.18504			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	1.393632984	0.017009118	81.93446	0	1.360280691	1.426985	1.360281	1.426985
DMS in ATI	0.079117087	0.004284599	18.46546	9.04868E-72	0.070715641	0.087519	0.070716	0.087519

Coeficientul de corelație R de 0,33 arată o corelație liniară puternică ($0,48 > 0 > -1$) între variabila dependentă "ICM" și variabila independentă "DMS în ATI".

Coeficientul de determinare (R Square) de 0,11 arată că 11% din variabila dependentă "ICM" se datorează variabilei independente "DMS".

Valoarea de 0,71 a erorii standard, fiind mică, gradul de precizie al regresiei este mare în cazul variabilelor analizate, distanța de la linia de regresie la care se găsesc valorile observate este relativ mică.

Funcția liniară de regresie va fi:

$$y = \text{DMS în ATI} \cdot x_i - \text{Intercept} = 0.08 \cdot x_i - 1.39$$

Ceea ce înseamnă că între cele două variabile există o legătură directă deoarece $b > 0$.

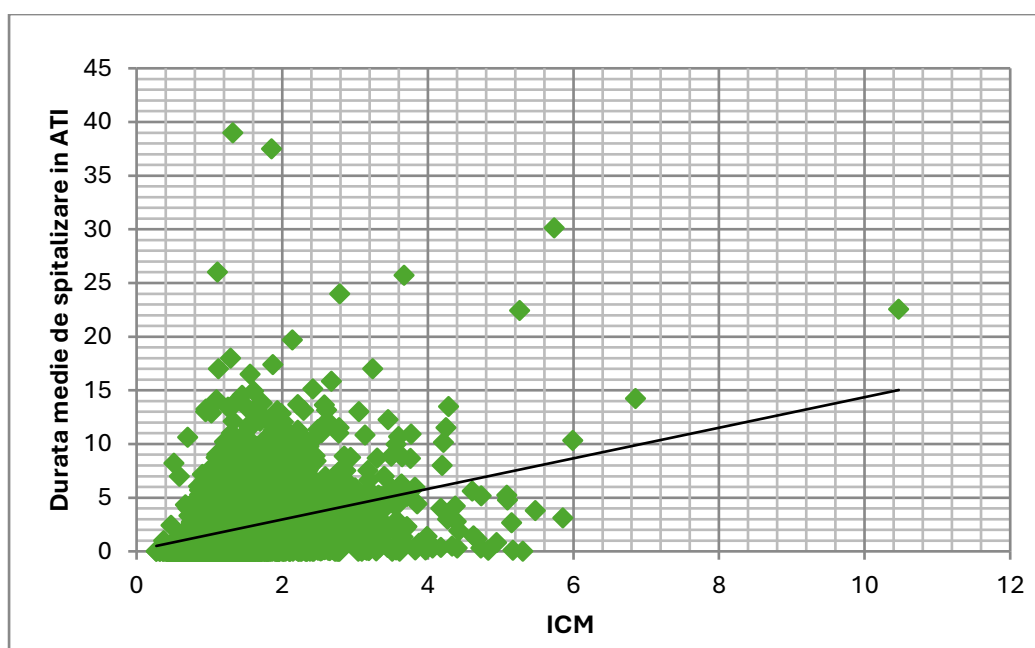


Fig.2 - Variația ICM în funcție de durata medie de spitalizare în ATI (autorul)

Ipoteza nulă se respinge, putând afirma că există o relație semnificativă între ICM și DMS.

Concluzii

Există o legătură directă și o corelare puternică între DMS și ICM și între DMS în ATI și ICM, ceea ce ar putea permite utilizarea studiului acestei corelări în vederea identificării secțiilor cu posibile erori de codificare a diagnosticelor și procedurilor, prin identificarea secțiilor cu valori foarte depărtate față de linia de regresie. În acest scop, ar fi necesară aprofundarea studiului prin determinarea legăturilor dintre ICM și DMS la nivelul fiecărei specialități medicale și chirurgicale și stabilirea unui interval acceptat al abatereii de la linia de regresie.

Bibliografie

1. Impact of Hospital Variables on Case Mix Index as a Marker of Quality and Efficiency

[CarmenM Mendez](#), [Darrell W Harrington](#), [Peter Christenson](#), [Brad Spellberg](#)

Publicat în Journal of Hospital Medicine; Feb 2014

2. Reliability and Validity in Hospital Case-Mix Measurement

[J Pettengill](#), [J Vertrees](#),

Publicat de *Centers for Medicare & Medicaid Services (CMS)*; Dec 1982

3. What Every Healthcare Professional Should Know About Case Mix Index (CMI): A Guide to Understanding Complexity and Value in Patient Care

Alaa Mohammad Ahmed, Abdulqader Mohamed Almessabi

Publicat în International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences; ian 2025

4. Application of case mix index in the allocation of nursing human resources

[Binru Han](#), [Xi Chen](#), [Qiuping Li](#)

Publicat in Jurnal of Nursing Management; Feb 2018

5. Correlation between case mix index and antibiotic use in hospitals

[Stefan P Kuster](#)¹, [Christian Ruef](#), [Alfred K Bollinger](#), [Bruno Ledergerber](#), [Andreas Hintermann](#), [Clau Deplazes](#), [Lutz Neuber](#), [Rainer Weber](#)

Publicat in Jurnal of Antimicrobial therapy chemotherapy; Oct 2008

6. [A method for constructing case-mix indexes, with application to hospital length of stay](#)

Shachtman, R H ; Snapinn, S M ; Quade, D ; Freund, D A ; Kronhaus, A K

Publicat in Health services research; 1986-02, Vol.20 (6 Pt 1), p.737-762

7. Romanian Healthcare Financing Based On The Diagnosis - Related Group Payment System (DRG):

Antohi, Valentin Marian (2017)

<https://www.europeanproceedings.com/article/10.15405/epsbs.2017.07.03.4>

8. DRG.ro

<https://www.drg.ro/>

9. DRG.ro, standard de codificare RoDRGv1

<https://drg.ro/DocDRG/StandardeDeCodificare.pdf>

10. Legea nr. 95 din 14 aprilie 2006 privind reforma în domeniul sănătății

https://www.cdep.ro/pls/legis/legis_pck.htp_act_text?id=72105

11. Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.857/441/2023 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Hotărârii Guvernului nr. 521/2023 pentru aprobarea pachetelor de servicii și a Contractului-cadru care reglementează condițiile acordării asistenței medicale, a medicamentelor și a dispozitivelor medicale în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate (<https://cnas.ro/wp-content/uploads/2024/07/norme.pdf>)

Percepția asupra schimbărilor climatice în rândul populației urbane

Cunoștințe, atitudini, comportamente eco-friendly

Deacu Tudor

Universitatea Româno-Americană, 1MSF

Rezumat

Schimbările climatice sunt o realitate tot mai evidentă, care afectează ecosistemele naturale și umane. Ele nu mai sunt doar o problemă teoretică sau un subiect pentru cercetători, ci un fenomen care influențează direct viața cotidiană.

Orașele, ca spații dense, cu o amprentă de carbon ridicată, sunt afectate puternic de temperaturile extreme, valurile de căldură, poluarea aerului sau fenomenele meteorologice severe. Totodată, populația urbană deține o poziție strategică: dispune de acces la informație, infrastructură, educație și resurse, toate acestea putând fi folosite în favoarea unei transformări ecologice profunde.

Proiectul de față investighează percepția populației urbane asupra schimbărilor climatice, dintr-o perspectivă etică și sociologică. Sunt analizate cunoștințele cetățenilor, atitudinile acestora față de problematica de mediu și comportamentele eco-friendly manifestate sau declarate.

Introducere

Dimensiunea etică a protecției mediului

Responsabilitatea față de mediu este, în esență, o problemă morală. Filosofia ecologică pune accent pe relația dintre om și natură, evidențiind că omul nu este stăpânul absolut al mediului, ci parte integrantă dintr-un sistem interdependent. Această abordare etică susține ideea de "dreptate ecologică" – adică faptul că generațiile viitoare au dreptul să beneficieze de aceleași resurse și condiții de viață ca și cele actuale.

Un comportament etic față de mediu implică grija față de ceilalți, față de natură și față de propriul viitor. De exemplu, alegerea de a merge cu bicicleta sau de a recicla nu este doar o decizie practico-utilitară, ci una etică, bazată pe valori precum solidaritatea, responsabilitatea sau cumpătarea.

Populația urbană, aflată în contact constant cu efectele poluării, este expusă unui dublu imperativ moral: să acționeze personal și să influențeze deciziile publice în direcția sustenabilității.

Analiza percepției asupra schimbărilor climatice

a. Gradul de conștientizare

Conform mai multor surse recente, gradul de conștientizare a schimbărilor climatice în rândul populației urbane din România este ridicat.

- Sondajul Greenpeace România (2025) arată că 81% dintre cetățenii din orașe consideră schimbările climatice o amenințare reală.

- Eurobarometrul 538 (2023) confirmă: 89% dintre români (față de 93% la nivel UE) percep schimbările climatice drept o problemă serioasă.
- Un studiu ISRA Center (2021) indică faptul că 78% dintre români sunt de acord că ecosistemele vor fi profund afectate de schimbările climatice.

b. Atitudini față de cauze și soluții

Mulți români din mediul urban sunt de acord că omul este responsabil de accelerarea schimbărilor climatice:

Greenpeace a raportat că 68% consideră activitatea umană drept principală cauză. Conform Eurobarometrului, 83% susțin că guvernele trebuie să ia măsuri urgente, iar 91% susțin intervențiile Uniunii Europene pentru tranziția ecologică.

Românii susțin tot mai mult politici publice verzi: 65% doresc introducerea de taxe pentru vehicule poluante (Declic, 2024). 72% susțin interzicerea sistemelor de încălzire poluante în mediul urban.

c. Comportamente eco-friendly

Deși mulți se declară conștienți, doar o parte transformă această convingere în comportamente concrete. Conform Deloitte România (2022):

- 67% dintre respondenți spun că reduc impactul asupra mediului prin comportamente zilnice
- 45% preferă produse locale
- 37% folosesc transport alternativ (bicicletă, transport public)
- Studiul IRES (2021) relevă că:
 - 74% dintre tinerii urbani au reciclat recent
 - 53% s-au implicat în campanii ecologice
 - 41% refuză să achiziționeze produse poluante
- Sondajul Declic (2024), aplicat pe 10.000 respondenți:
 - 84% consideră poluarea aerului o problemă urgentă
 - 69% cer măsuri legislative stricte pentru reducerea emisiilor

d. Chestionar realizat în cadrul studiului

Am aplicat un chestionar unui eșantion de 100 de persoane din mediul urban (București, Cluj-Napoca, Iași, Timișoara). Chestionarul a inclus întrebări despre cunoștințe, atitudini și comportamente:

Cunoștințe generale:

- 94% știu ce înseamnă "efectul de seră"
- 88% cunosc termeni precum "amprentă de carbon" sau "energie regenerabilă"
- Atitudini:
 - 79% cred că viitorul orașelor depinde de combaterea schimbărilor climatice
 - 61% sunt dispuși să plătească mai mult pentru produse ecologice
- Comportamente:
 - 58% recyclează frecvent
 - 42% folosesc transport alternativ de minimum 2 ori/săptămână
 - 33% declară că au redus consumul de carne pentru motive ecologice

Interpretare și analiză

Datele analizate arată o creștere a nivelului de conștientizare în rândul populației urbane. Există o preocupare autentică față de problematica de mediu, susținută de o atitudine proactivă, mai ales la tineri și persoane cu nivel educațional ridicat.

Totuși, persistă o diferență semnificativă între ceea ce oamenii cred și ceea ce fac efectiv. Obstacolele identificate în aplicarea unui comportament eco-friendly sunt lipsa infrastructurii, timpul, comoditatea și costurile. Acest lucru sugerează că educația ecologică trebuie susținută de politici publice clare și de facilități reale.

Concluzii

Percepția populației urbane din România față de schimbările climatice este una pozitivă, dar incomplet integrată în viața de zi cu zi. Cetățenii sunt mai conștienți ca niciodată de problemă, înțeleg cauzele și susțin soluțiile, dar au nevoie de sprijin sistemic pentru a face trecerea spre comportamente durabile.

Responsabilitatea morală față de natură trebuie să se transforme într-o cultură a grijii și a acțiunii. Doar printr-un efort comun – cetățeni, administrații, instituții de educație și mediul privat – orașele vor putea deveni spații sustenabile, verzi și reziliente.

Bibliografie:

1. Greenpeace România – <https://www.greenpeace.org/romania/>
2. Eurobarometrul Special 538 – <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/538>
3. ISRA Center – <https://isracenter.com>
4. Deloitte România – <https://www2.deloitte.com/ro>
5. IRES – <https://ires.ro>
6. Declic – <https://campaniamea.decllic.ro>
7. GreenNews – <https://greennews.ro>

Etica în gestionarea resurselor umane - Cum influențează practicile etice satisfacția și productivitatea angajaților.

Ciobanu D. Alexandra-Gabriela si Ciocan V. Andreea

Universitatea Româno-Americană, GAA 1

Rezumat

Această lucrare analizează impactul practicilor etice în gestionarea resurselor umane asupra satisfacției și productivității angajaților. Într-un context organizațional din ce în ce mai orientat spre sustenabilitate și responsabilitate socială, etica devine un factor esențial în cultura organizațională. Studiul explorează modul în care principii precum echitatea, transparența, respectul și integritatea influențează climatul de muncă, loialitatea și implicarea angajaților. Sunt analizate atât beneficiile adoptării unui comportament etic în procesele de recrutare, evaluare și comunicare, cât și riscurile asociate ignorării acestora. Concluziile evidențiază că o conduită etică solidă în HR contribuie semnificativ la creșterea satisfacției la locul de muncă și la obținerea unei productivități durabile.

Cuvinte cheie: etică în resurse umane, satisfacția angajaților, productivitate, practici etice, management etic, cultură organizațională, responsabilitate socială, motivație la locul de muncă

Introducere

În contextul actual al pieței muncii, caracterizat de schimbări rapide, diversitate culturală și accent tot mai mare pe sustenabilitate și responsabilitate socială, etica în gestionarea resurselor umane devine un element-cheie pentru succesul oricărei organizații. Modul în care angajații sunt tratați, respectul pentru drepturile lor și transparența în procesele de HR contribuie direct la climatul organizațional și la rezultatele economice.

Etica în resursele umane presupune aplicarea unor principii morale în toate etapele procesului de lucru cu angajații, de la recrutare și selecție, până la evaluare, recompensare și comunicare internă. Aceasta vizează, în egală măsură, atât respectarea drepturilor individuale, cât și promovarea unui mediu de lucru echitabil și motivant.

Scopul și importanța studiului

Lucrarea de față își propune să analizeze modul în care practicile etice aplicate în managementul resurselor umane influențează satisfacția angajaților și, implicit, productivitatea lor. Vom examina exemple de practici etice, efectele acestora asupra moralului colectiv și vom evidenția riscurile generate de lipsa unei conduite morale în relația angajat-angajator. Prin această abordare, ne propunem să subliniem importanța implementării unei culturi organizaționale bazate pe valori etice solide.

Întrebarea de cercetare: Cum influențează practicile etice în gestionarea resurselor umane satisfacția și productivitatea angajaților?

Analiza de literatură

Studiile din domeniul psihologiei organizaționale și al managementului resurselor umane arată în mod consistent că echitatea și transparența în luarea deciziilor au un impact direct și pozitiv asupra nivelului de productivitate al angajaților. Potrivit teoriei echității propuse de John Stacey Adams (1965)¹, angajații își compară contribuțiile și recompensele primite cu cele ale colegilor lor. Atunci când percep un echilibru între ceea ce oferă și ceea ce primesc, aceștia manifestă un grad mai mare de implicare, motivație și satisfacție în muncă. În schimb, percepțiile de inechitate pot genera frustrare, retragere psihologică și scăderea performanței.

De asemenea, transparența decizională – în sensul comunicării clare a criteriilor și proceselor care stau la baza deciziilor organizaționale – joacă un rol esențial în construirea încrederii în leadership. Așa cum arată Colquitt et al. (2001)² în analiza lor meta-analitică privind justiția organizațională, transparența și corectitudinea deciziilor contribuie semnificativ la reducerea conflictelor interne și la consolidarea unui climat organizațional pozitiv. Angajații care înțeleg modul în care sunt luate deciziile și percep aceste procese ca fiind corecte sunt mai dispuși să coopereze și să se alinieze la obiectivele companiei.

Mai mult, cercetările realizate de Greenberg (1990)³ evidențiază faptul că practicile echitabile în resurse umane – inclusiv în recrutare, evaluare, promovare și recompensare – sunt asociate cu niveluri mai ridicate de performanță, angajament și loialitate. Aceste practici nu doar că sporesc satisfacția profesională, ci reduc și comportamentele contraproductive, cum ar fi absenteismul sau rezistența pasivă la schimbare.

Pe de altă parte, atunci când angajații percep lipsă de transparență sau tratamente inechitabile, efectele pot fi semnificativ negative. Cropanzano, Bowen și Gilliland (2007)⁴ subliniază că aceste percepții conduc adesea la demotivare, scăderea încrederii în conducere, stres organizațional și intensificarea intenției de părăsire a locului de muncă. Într-un astfel de climat, angajații devin reticenți în a-și asuma responsabilități suplimentare și pot dezvolta un sentiment de alienare față de organizație.

Prin urmare, un mediu perceput ca fiind echitabil și transparent favorizează nu doar eficiența individuală, ci și coeziunea echipelor, stabilitatea forței de muncă și performanța generală a organizației. Implementarea și menținerea unor politici clare, bazate pe etică și responsabilitate, nu sunt doar imperative morale, ci și strategii eficiente de dezvoltare organizațională durabilă.

Etica în managementul resurselor umane

Etica în managementul resurselor umane reprezintă aplicarea principiilor morale și a valorilor fundamentale în toate activitățile ce țin de gestionarea personalului. Aceasta presupune luarea unor decizii corecte, echitabile și responsabile în procese precum recrutarea, evaluarea performanței, compensarea și dezvoltarea profesională a angajaților.

Printre principiile etice esențiale în acest domeniu se regăsesc:

¹ Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.

² Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445

³ Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.

⁴ Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.

- **Echitatea și nediscriminarea**, prin asigurarea unui tratament egal pentru toți angajații, indiferent de gen, vârstă, etnie, religie sau alte caracteristici personale;
- **Transparența**, prin comunicarea clară și deschisă a politicilor, procedurilor și deciziilor care afectează angajații;
- **Confidențialitatea**, prin protejarea informațiilor personale și profesionale ale angajaților;
- **Respectul reciproc**, prin promovarea unui mediu de lucru în care fiecare persoană este valorizată și tratată cu demnitate.

Implementarea acestor principii în activitatea de resurse umane are un impact semnificativ asupra întregii organizații. Practicile etice solide contribuie la creșterea satisfacției angajaților, care, simțindu-se respectați și sprijiniți, devin mai loiali și mai implicați. În același timp, productivitatea generală se îmbunătățește, iar fluctuația de personal scade, întrucât angajații sunt mai puțin tentați să părăsească un mediu de lucru corect și echitabil. Pe termen lung, o cultură organizațională bazată pe etică ajută compania să își construiască o reputație solidă, atrăgând atât talente valoroase, cât și clienți loiali.

Cu toate acestea, menținerea unor standarde etice ridicate în domeniul resurselor umane poate fi provocatoare. Printre dificultățile întâlnite se numără presiunile organizaționale legate de atingerea obiectivelor de performanță, care pot conduce uneori la compromisuri etice. De asemenea, lipsa de formare adecvată poate face ca angajații și managerii să nu conștientizeze importanța eticii sau să nu dețină instrumentele necesare pentru a acționa corect. În plus, ambiguitatea politicilor interne poate genera interpretări greșite și decizii neetice.

Acest studiu oferă o bază solidă pentru înțelegerea rolului crucial pe care îl joacă etica în gestionarea resurselor umane și pregătește terenul pentru o analiză mai profundă a modului în care practicile etice influențează satisfacția și performanța angajaților, temă ce va fi dezvoltată în capitolele următoare.

Practici etice în resursele umane

Procesul de recrutare trebuie să fie fundamentat pe competențe reale și criterii obiective, excluzând orice formă de favoritism, discriminare sau manipulare. Practicile etice în această etapă includ publicarea unor anunțuri transparente, desfășurarea interviurilor într-un mod corect și oferirea de feedback tuturor candidaților, indiferent de rezultat. La fel de importantă este evaluarea periodică a angajaților, care trebuie realizată imparțial, pe baza unor indicatori clari și măsurabili. Lipsa transparenței sau favorizarea anumitor persoane poate afecta încrederea și motivația colectivă.

Un mediu organizațional etic presupune o comunicare constantă, deschisă și respectuoasă între manageri și angajați. Feedback-ul constructiv, implicarea angajaților în procesul decizional și evitarea manipulării informației contribuie la consolidarea unei culturi bazate pe încredere. De asemenea, protejarea datelor personale, respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală, precum și prevenirea și sancționarea oricărei forme de hărțuire sunt esențiale pentru menținerea unui climat sănătos la locul de muncă.

Nu în ultimul rând, fiecare angajat trebuie să beneficieze de șanse egale la promovare și formare profesională. Acordarea accesului la traininguri sau oportunități de dezvoltare doar unui grup restrâns, fără o justificare clară și etică, subminează încrederea în echitate și afectează negativ coeziunea și motivația în cadrul organizației.

Etica și satisfacția angajaților

Angajații care percep organizația ca fiind corectă, transparentă și respectuoasă manifestă un nivel mai ridicat de satisfacție și implicare în activitatea profesională. Un comportament etic constant din partea conducerii consolidează încrederea angajaților în leadership și în valorile promovate de companie. Atunci când evaluarea, promovarea și recompensarea se realizează în mod echitabil, angajații dezvoltă un sentiment autentic de apartenență și recunoaștere. În schimb, lipsa unui tratament corect poate genera demotivare, stres și chiar conflicte interne.

Organizațiile care integrează în mod real principiile etice în cultura lor internă se bucură, de regulă, de o rată mai scăzută de plecări voluntare. Acest lucru se datorează faptului că angajații se simt respectați, valorizați și sprijiniți. Un climat moral sănătos nu doar că fidelizează personalul, dar încurajează și angajamentul pe termen lung. Studiile din domeniul resurselor umane – precum cele realizate de SHRM sau Deloitte – confirmă acest lucru, arătând că angajații care simt că sunt tratați corect din punct de vedere etic sunt cu 20–30% mai dispuși să rămână în organizație și să își asume responsabilități suplimentare.

Etica și productivitatea angajaților

Un mediu de lucru etic încurajează angajații să depună un efort suplimentar și să își îndeplinească sarcinile cu mai multă responsabilitate și dedicare. Atunci când practicile organizației sunt corecte și transparente, nivelul de implicare și satisfacție al angajaților crește, ceea ce are un impact direct asupra productivității generale. Angajații tratați cu respect și echitate se simt motivați să contribuie la succesul companiei, întrucât percep că munca lor este apreciată și recompensată corespunzător.

Un management bazat pe principii etice creează un climat de încredere la nivelul echipei, încurajând colaborarea, comunicarea deschisă și o gestionare eficientă a conflictelor. Aceste elemente sunt esențiale pentru performanța organizațională, iar echipele care activează într-un mediu etic se dovedesc a fi mai unite, mai coezive și mai reziliente în fața provocărilor.

În schimb, absența unui comportament etic poate duce la scăderea încrederii în conducere și la demotivarea angajaților. Percepția unor nereguli sau tratamente inechitabile reduce dorința angajaților de a se implica activ, ceea ce afectează negativ productivitatea. Mai mult, o cultură organizațională lipsită de etică poate genera fluctuație ridicată de personal, ceea ce implică costuri suplimentare semnificative legate de recrutare și formare.

Conform unui studiu realizat de Harvard Business Review (2020)⁵, companiile care implementează în mod consecvent practici etice au cu 20% mai multe șanse de a depăși concurența în ceea ce privește productivitatea. În plus, cercetările arată că angajații care percep etica organizațională într-o lumină pozitivă sunt cu 25% mai predispuși să își depășească obiectivele de performanță.

⁵ Harvard Business Review. "Why Ethical Leadership Is Important for Company Success," 2020. hbr.org

Provocări și limite în aplicarea eticii în HR

În ciuda intențiilor bune, unele practici etice pot intra în conflict cu obiectivele economice sau cu interesele individuale ale managerilor. De exemplu, presiunea de a atinge anumite indicatori de performanță poate determina managerii să facă compromisuri în procesul de recrutare sau evaluare.

Etica poate fi interpretată diferit în funcție de cultura organizațională sau națională. În unele culturi, de exemplu, ierarhia poate fi mai importantă decât transparența sau egalitatea, ceea ce poate afecta aplicarea unor principii etice universale.

Uneori, reglementările legale pot limita capacitatea organizațiilor de a aplica anumite practici etice. De exemplu, reglementările privind confidențialitatea pot împiedica companiile să ofere feedback sincer și constructiv angajaților, iar constrângerile economice pot determina companiile să reducă bugetele destinate formării etice.

Studiu de caz: Implementarea unui program etic în compania Blumo Solutions S.R.L

Compania Blumo Solutions S.R.L este o firmă globală în domeniul tehnologic, care activează în mai multe țări. Este cunoscută pentru inovațiile sale și pentru un management orientat spre performanță. În ultimele luni, compania a început să se confrunte cu o scădere a moralului angajaților, un indice ridicat de fluctuație a personalului și o scădere a productivității în anumite echipe. Rădăcina acestor probleme părea să fie lipsa unui cadru etic bine definit în managementul resurselor umane.

Provocarea

Compania Blumo Solutions a observat că procesul de recrutare și evaluare a angajaților nu era întotdeauna echitabil și transparent. Mulți angajați s-au plâns de un management opac, în care feedback-ul era adesea insuficient sau imposibil de obținut. De asemenea, cultura organizațională, deși orientată spre performanță, nu părea să acorde atenție echilibrului între viața profesională și cea personală a angajaților, ceea ce a dus la o scădere a satisfacției și, implicit, a productivității acestora.

Implementarea soluției etice

Pentru a rezolva aceste probleme, compania Blumo Solutions a implementat o serie de măsuri menite să adreseze etica în gestionarea resurselor umane, cu scopul de a îmbunătăți satisfacția angajaților și productivitatea acestora. Măsurile implementate au inclus:

1. Recrutare transparentă și echitabilă
 - Începând cu 2023, procesul de recrutare a fost complet revizuit. Compania Blumo Solutions a început să publice toate anunțurile de recrutare pe platforme transparente și a instituit un sistem clar de selecție, bazat exclusiv pe competențe și experiență. De asemenea, toți candidații, indiferent de statutul lor în procesul de recrutare, au fost informați despre statutul aplicației lor.
2. Evaluarea performanței etice
 - Evaluările de performanță au fost standardizate, bazându-se pe obiective clare și măsurabile, iar feedback-ul a devenit un proces continuu, nu doar unul anual. De asemenea, au fost introduse sesiuni de feedback 360°, în care angajații puteau evalua nu doar managementul, ci și colaborarea lor cu colegii. În acest fel, compania a asigurat transparența în evaluarea performanței.

3. Promovarea unui mediu de muncă echilibrat

- Compania Blumo Solutions a introdus măsuri menite să asigure un echilibru între viața profesională și personală, precum ore de lucru flexibile și opțiunea de muncă la distanță. De asemenea, au fost implementate sesiuni de consiliere pentru angajați și grupuri de suport pentru a ajuta angajații să gestioneze stresul și problemele legate de echilibrul între viața profesională și personală.

4. Crearea unui cadru etic pentru managementul diversității

- Compania a instituit cursuri de formare în domeniul diversității și incluziunii, pentru a încuraja tratamentul egal și respectuos al tuturor angajaților, indiferent de sex, vârstă, etnie sau orientare sexuală. Aceste cursuri au devenit obligatorii pentru toți managerii și echipele de resurse umane.

Rezultatele implementării programului etic

După implementarea acestor măsuri, compania a efectuat un sondaj anual privind satisfacția angajaților. Rezultatele au arătat o creștere semnificativă a satisfacției, în special în ceea ce privește transparența procesului de recrutare și evaluare. Angajații au raportat un sentiment crescut de respect și implicare din partea conducerii.

Tabel despre satisfacția angajaților înainte și după implementarea măsurilor etice

An	Satisfacția angajaților (scor 1-5)	Comentarii
2022	3.2	Satisfacție scăzută, lipsă transparență
2023	4.5	Creștere semnificativă datorită transparenței și feedback-ului constant

Rata fluctuației de personal a scăzut semnificativ, de la 18% la 10% în doar 6 luni de la implementarea programului etic. În special, echipele care beneficiau de evaluări transparente și feedback constant au avut o scădere mult mai mare a fluctuației.

Tabel despre fluctuația personalului înainte și după implementarea principiilor etice

An	Rata fluctuației personalului (%)	Comentarii
2022	18%	Fluctuație mare din cauza managementului opac
2023	10%	Reducerea fluctuației datorită unui mediu mai etic și transparent

În urma implementării acestor practici etice, compania a observat o îmbunătățire generală a productivității. Angajații care au raportat un nivel mai mare de satisfacție au avut și un nivel de performanță crescut, contribuind la o creștere a eficienței organizaționale de 15% în primele 6 luni după modificările implementate.

Compania a reușit să creeze o cultură organizațională mai coezivă, bazată pe respect, încredere și etică. Managerii și angajații au raportat un sentiment de apartenență mai puternic și o colaborare îmbunătățită între departamente.

Concluzie din studiul de caz

Prin implementarea unui program etic în resursele umane, compania Blumo Solutions a reușit să îmbunătățească semnificativ atât satisfacția angajaților, cât și productivitatea acestora. Exemplele de recrutare transparentă, evaluări obiective și promovarea unui mediu echilibrat au contribuit la o relație mai bună între angajați și conducere. Acest studiu subliniază importanța adoptării principiilor etice ca factor determinant în succesul pe termen lung al unei organizații. În plus, este evident că o cultură organizațională bazată pe etică nu doar că sprijină dezvoltarea angajaților, dar are și un impact direct asupra performanței financiare și a sustenabilității companiei.

Concluzie

Etica în gestionarea resurselor umane nu doar că este esențială pentru menținerea unui mediu de lucru corect și echitabil, dar joacă un rol crucial în creșterea satisfacției și productivității angajaților. Practicile etice, cum ar fi recrutarea echitabilă, evaluarea obiectivă și respectul pentru confidențialitatea angajaților, au un impact semnificativ asupra performanței organizației. De asemenea, companiile care adoptă o cultură organizațională bazată pe principii etice solide sunt mai atractive pentru talentele de top și au un avantaj competitiv pe piață.

În ciuda provocărilor întâmpinate în aplicarea eticii în HR, este clar că investiția în acest domeniu aduce beneficii pe termen lung, atât pentru angajați, cât și pentru organizație. Recomandarea este ca firmele să integreze etica în strategia lor de resurse umane, asigurându-se că aceasta devine o parte integrantă a culturii organizaționale.

Bibliografie

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
- SHRM (Society for Human Resource Management). "The Impact of Ethical Practices on Employee Satisfaction and Performance," 2020. [SHRM.org](https://www.shrm.org)

- Harvard Business Review. "Why Ethical Leadership Is Important for Company Success," 2020. hbr.org
- Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://econ.unitbv.ro/images/Masterat/Curs-MRU-Foris.pdf
- https://www.researchgate.net/publication/357398822_CONCEPTUL_DE_MANAGEMENT_AL_RESURSELOR_UMANE
- Deloitte Insights. "Building Trust in the Workplace: Ethical Management Practices," 2021. [Deloitte.com](https://deloitte.com)
- chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.store.ectap.ro/articole/650_ro.pdf
- Online resources like articles, case studies from HR websites or journals (Ex: CECCAR, Academia.edu).

Plagiatul si autoplagiatul in mediul academic-unde este linia dintre inspiratie si furt intelectual?

Ciobanu D. Alexandra-Gabriela si Ciocan V. Andreea

Universitatea Româno-Americană, GAA 1

Rezumat

Plagiatul și autoplagiatul sunt subiecte de mare importanță în mediul academic, având implicații etice și juridice semnificative. Deși plagiatul este în general considerat o încălcare gravă a integrității academice, autoplagiatul nu este întotdeauna privit în aceeași lumină, iar percepțiile asupra acestuia variază în funcție de domeniu și instituție. Acest articol analizează criteriile și indicatorii care permit distingerea clară între inspirația legitimă și furtul intelectual, identificând factorii cheie care influențează percepția asupra acestor practici în mediul academic. În plus, se discută despre utilizarea softurilor de detectare a plagiatului și impactul acestora asupra conștientizării problemelor legate de reutilizarea propriilor lucrări.

Cuvinte cheie: plagiat, autoplagiatură, furt intelectual, inspirație, integritate academică, etică, software de detectare a plagiatului.

Introducere

Scopul și importanța studiului. Plagiatul și autoplagiatul sunt subiecte deosebit de importante în mediul academic, deoarece afectează nu doar integritatea cercetării științifice, dar și credibilitatea cercetătorilor și a instituțiilor educaționale. Plagiatul, definit ca utilizarea ideilor și lucrărilor altor persoane fără a le recunoaște sursa, este considerat o încălcare gravă a eticii academice. În schimb, autoplagiatul este o practică mai puțin discutată și adesea ambiguă, care implică reutilizarea lucrărilor anterioare ale autorului fără o citare corespunzătoare.

Întrebarea de cercetare. Care sunt criteriile și indicatorii specifici care permit distingerea clară între inspirația legitimă și furtul intelectual (plagiat sau autoplagiatură) în mediul academic?

Analiza de literatură

Plagiatul și autoplagiatul sunt subiecte intens dezbătute în literatura academică, având implicații etice și juridice semnificative. Plagiatul este definit de Fishman (2009)⁶ ca utilizarea ideilor, textelor sau rezultatelor altora fără recunoaștere adecvată, iar autoplagiatul se referă la reutilizarea propriilor lucrări anterioare fără citare corespunzătoare (Scanlon, 2007)⁷. În timp ce plagiatul este considerat o

⁶ Fishman, T. (2009). „We know it when we see it” is not good enough: toward a standard definition of plagiarism that transcends theft, fraud, and copyright. Prezentat la a 4-a Conferință Asia Pacifică privind Integritatea Educațională (4APCEI), 28–30 septembrie 2009, Universitatea din Wollongong, NSW, Australia.

⁷ Scanlon, P. M. (2007). „Song from Myself: An Anatomy of Self-Plagiarism”. Publicat în *Plagiarism: Cross-Disciplinary Studies in Plagiarism, Fabrication, and Falsification*, 2(5), 1-12.

încălcare clară a integrității academice, autoplagiatul nu este întotdeauna văzut ca fiind la fel de grav, ceea ce poate crea confuzie și dificultăți în reglementarea acestei practici (Roig, 2015)⁸.

Studiile din literatura de specialitate arată că există o percepție diferită asupra autoplagiatului, în funcție de disciplina științifică și de politica instituțională. În multe cazuri, autoplagiatul este considerat mai puțin grav decât plagiatul, dar acest lucru depinde de contextul și normele academice ale fiecărei instituții sau comunități științifice (Bretag, 2018)⁹. De asemenea, utilizarea softurilor de detectare a plagiatului (cum ar fi Turnitin și iThenticate) a ajutat la creșterea conștientizării problemelor legate de reutilizarea ideilor proprii, dar nu a eliminat complet ambiguitățile referitoare la autoplagiat (Martinson et al., 2016)¹⁰.

Metodologia cercetării

Studiul de față folosește o metodologie calitativă, combinând analiza literaturii de specialitate cu interviuri și sondaje efectuate în rândul cercetătorilor din mediul academic. Datele colectate vor fi analizate pentru a identifica criteriile și indicatorii care ajută la distingerea clară între inspirație legitimă și plagiat/autoplagiat. De asemenea, vor fi analizate percepțiile cercetătorilor asupra acestei practici și politicile instituțiilor academice privind gestionarea plagiatului și autoplagiatului.

Rezultatele cercetării și discuții

Datele colectate reflectă o imagine clară, dar neliniștitoare, asupra modului în care studenții percep și practică integritatea academică. Comportamentele neetice, în special cele legate de plagiat și reutilizarea necorespunzătoare a surselor, apar cu o frecvență semnificativă, chiar dacă formele cele mai grave sunt raportate mai rar.

Analiza comparativă între nivelurile de studiu și între tipurile de practici scoate la iveală diferențe de percepție și o lipsă generală de claritate privind limitele dintre inspirația legitimă și furtul intelectual. În același timp, anumite comportamente – cum ar fi citarea incorectă sau preluarea de informații fără menționarea sursei – par să fie tratate cu mai multă lejeritate, indicând o nevoie evidentă de educație academică mai riguroasă și aplicată.

Un sondaj realizat pe o perioadă de trei ani (2002-2005) asupra a peste 63.700 de studenți de licență și 9.250 de studenți de masterat din Statele Unite, condus de Donald McCabe de la Rutgers University, a relevat următoarele (Fig. 1):

⁸ Roig, M. (2015). *Plagiarism and Self-Plagiarism in Academic Publishing*. Publicat în *Journal of Academic Ethics*.

⁹ Bretag, T. (2018). „Handbook of Academic Integrity”. Publicat de Springer Singapore.

¹⁰ Martinson, B. C., Anderson, M. S., & de Vries, R. (2016). „Scientists’ perceptions of organizational justice and self-reported misbehaviors”. Publicat în *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 11(2), 103-113.

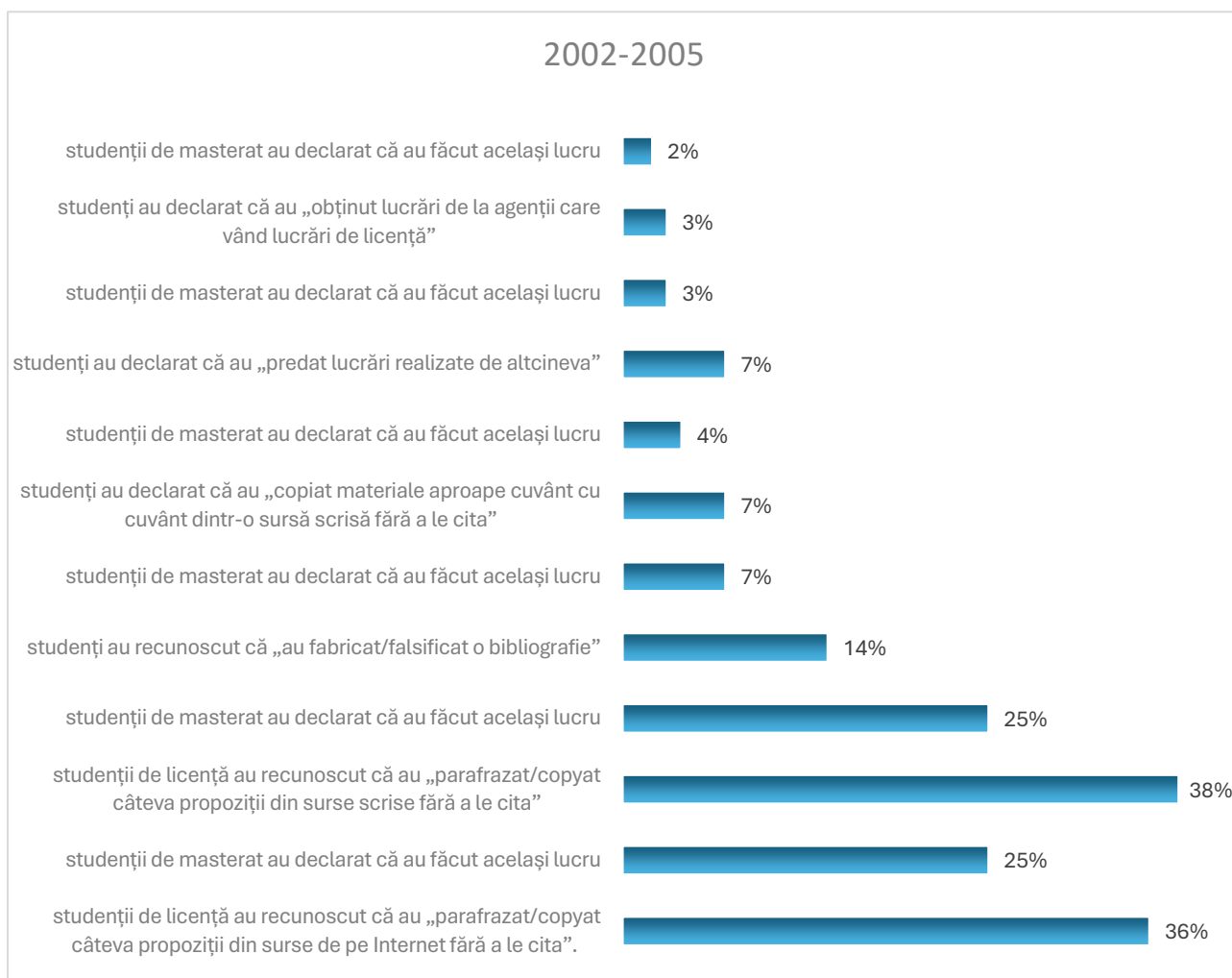


Fig. 1. Sondaj prelucrat personal

(Sursa: <https://www.plagiarism.org/article/plagiarism-facts-and-stats>)

Datele colectate între 2002 și 2005 arată o prevalență semnificativă a comportamentelor de tip plagiat, în special în rândul studenților de licență. Cele mai frecvente forme de încălcare a eticii academice se referă la preluarea de conținut din surse – fie online, fie tipărite – fără indicarea originii, ceea ce sugerează o percepție laxă asupra obligației de a cita sursele folosite. Procentajele înregistrate în rândul studenților de masterat sunt vizibil mai mici, ceea ce poate fi interpretat fie ca o maturizare academică odată cu avansarea în studii, fie ca o mai mare reticență în a recunoaște aceste practici.

Formele mai grave de fraudă, precum falsificarea bibliografiei, predarea unor lucrări realizate de alte persoane sau chiar cumpărarea lor de la agenții specializate, sunt raportate într-o proporție mai redusă, dar deloc neglijabilă. Aceste comportamente indică depășirea graniței dintre neglijență și intenție deliberată de inducere în eroare.

Discrepanța constantă dintre nivelul licență și cel de masterat poate semnala nu doar o diferență de comportament, ci și una de conștientizare a riscurilor și a gravității faptelor. Totuși, procentele înregistrate, chiar și în formele cele mai severe, arată că fenomenul nu este izolat și că accesul la surse externe, combinat cu presiunea academică, a creat un teren fertil pentru astfel de practici.

În ansamblu, aceste date nu doar reflectă o serie de practici neetice, ci și subliniază lipsa unor limite clare în rândul studenților privind ceea ce este acceptabil în redactarea lucrărilor academice. Ele confirmă nevoia unui efort susținut din partea instituțiilor de învățământ superior pentru a forma și consolida o cultură a integrității.

Analiza calitativă: percepții, motivații și ambiguități

Rezultatele cantitative trebuie completate cu o interpretare calitativă a comportamentelor raportate. În multe cazuri, studenții nu percep parafrazarea fără citare ca fiind o încălcare gravă, ci o „adaptare” acceptabilă. De asemenea, confuzia dintre citare corectă și citare incompletă (ex: lipsa ghilimelelor) indică nevoia de educație mai clară privind normele academice.

O parte din răspunsurile calitative sugerează că mulți studenți își justifică comportamentul prin:

- presiunea performanței academice;
- lipsa de timp;
- lipsa cunoștințelor privind metodele corecte de citare;
- percepția că „toată lumea face la fel”.

Această normalizare a practicilor de plagiat reflectă un deficit sistemic în formarea eticii academice. În absența unor criterii clare și a unor instrumente de educație academică, frontiera dintre inspirație și plagiat devine neclară.

Delimitarea conceptuală: criterii și indicatori specifici

Pe baza datelor și a interpretărilor, pot fi identificați următorii criterii-cheie care permit delimitarea clară între inspirația legitimă și plagiat:

1. **Citarea sursei** – Absența menționării sursei este un semn clar de plagiat, chiar și în cazul parafrazării.
2. **Folosirea ghilimelelor** – Lipsa marcării fragmentelor copiate mot-a-mot induce în eroare și denaturează originea ideilor.
3. **Volumul textului preluat** – Preluarea unor pasaje lungi fără contribuție personală nu mai este „inspirație”.
4. **Contribuția personală vizibilă** – Originalitatea constă în analiză, sinteză, argumentare; nu în simple colaje de informații externe.
5. **Transparența în reutilizarea lucrărilor proprii** – Autoplagiatul poate fi evitat prin menționarea explicită și justificarea reutilizării.
6. **Intenția de înșelare** – Fabricarea datelor, bibliografiilor sau cumpărarea lucrărilor nu lasă loc de ambiguități: sunt fraude intenționate.

În tabelul 1 avem următoarele răspunsuri ale studenților de la UB în urma unui chestionar.

Tabel 1. Raspunsuri chestionar INTEGUNIV

Frauda/Acțiune	Foarte rar sau deloc	Rar	Uneori	Frecvent	Foarte frecvent	Total
Facilitat fraude la examen pentru colegi/colege	74	12	11	2	1	100
Copiat la examen	64	19	13	1	2	100
Preluat de pe internet a unor informații fără a menționa acest lucru	57	23	16	3	3	100
Preluat pasaje din lucrări care nu vă aparțin, fără a indica sursa	90	18	18	4	3	100
Prezentat un referat scris de altcineva ca fiind o lucrare proprie	90	5	3	2	2	100
Citat sursa, dar fără ghilimelele de rigoare, deși textul pe care îl prezentați ca fiind propriu este mai mare de aproximativ 10-15 cuvinte	64	21	21	6	7	100
Preluat pasaje de text tradus din limbi străine, fără ghilimelele de rigoare	60	20	20	5	4	100
Produs date fictive de cercetare pentru lucrări de examen sau publicabile	85	4	8	2	1	100
Folosit repetat același text propriu ca referat la examene diferite	73	15	9	3	2	100

(Sursa: <https://eticasiintegritate.unibuc.ro/wp-content/uploads/2019/05/INTEGRITATEA-ACADEMICA-LA-STUDENTI-Sondaj-in-Universitatea-din-Bucuresti-INTEGUNIV.pdf>)

Tabelul evidențiază o serie de comportamente academice neetice, raportate cu frecvențe diferite. Cea mai mare parte a studenților declară că nu practică sau practică foarte rar astfel de comportamente, ceea ce poate sugera o aparentă conformitate cu normele de integritate.

Comportamente precum preluarea de informații fără citare (22% admit că o fac cel puțin uneori) sau citarea sursei fără ghilimele (34%) sunt semnificativ mai frecvente, semnalând o lipsă de înțelegere a normelor academice sau o banalizare a acestor practici.

Forme mai grave, precum prezentarea unei lucrări scrise de altcineva sau fabricarea datelor sunt recunoscute de un procent mai mic (aprox. 7–11%), dar ele rămân îngrijorătoare prin gravitatea lor.

Autoplagiatul, adică reutilizarea propriei lucrări fără notificare, este recunoscut de aproximativ 14% dintre respondenți – un procent deloc neglijabil, care indică percepția ambiguă asupra acestei practici.

Din punctul meu de vedere, aceste date trebuie privite cu un grad de prudență. Unele procente, în special în cazul fraudelor grave, par neobișnuit de scăzute comparativ cu realitatea observată în mediul universitar. Este posibil ca nivelul de onestitate al răspunsurilor să fie limitat, fie din rușine, fie din

dorința de a părea conformi. Această tendință afectează validitatea deplină a datelor și sugerează că o parte din studenți nu își asumă sincer propriile greșeli academice, ceea ce reprezintă în sine o problemă de integritate.

Concluzie și recomandări personale

Cercetarea realizată a evidențiat faptul că granița dintre inspirația legitimă și furtul intelectual este adesea neclară în percepția studenților, iar manifestările concrete ale plagiatului și autoplagiatului sunt mai frecvente decât s-ar presupune pe baza declarațiilor oficiale. Deși majoritatea respondenților par să respecte formal normele academice, datele analizate arată că anumite comportamente problematice – cum ar fi parafrizarea fără citare, preluarea de informații fără ghilimele sau reutilizarea propriilor lucrări – sunt tolerate sau considerate acceptabile în anumite contexte.

Formele mai grave de fraudă, precum predarea lucrărilor realizate de altcineva sau fabricarea bibliografiilor și a datelor, sunt recunoscute în procente mai mici, dar existența lor constantă indică o vulnerabilitate serioasă în aplicarea eticii academice. Acest lucru este valabil și în cazul diferențelor între studenții de licență și cei de masterat, unde nu doar frecvența, ci și deschiderea spre recunoașterea greșelilor pare să varieze.

Dincolo de aceste constatări, cred că una dintre cele mai mari probleme nu este doar lipsa de cunoștințe, ci lipsa unei culturi academice autentice. Studenții nu învață integritatea doar din regulamente sau din frică de sancțiuni, ci prin expunere constantă la valori, la exemple și la contexte în care onestitatea intelectuală este înțeleasă, nu doar impusă. De aceea, consider esențial ca instituțiile să ofere mai mult decât verificări automate și definiții abstracte – să creeze spații în care greșeala e acceptată ca oportunitate de învățare, iar regulile sunt explicate, nu doar aplicate mecanic.

Integritatea academică nu se poate obține prin constrângere, ci prin cultivare. Iar acest proces începe cu educație, continuă cu dialog și se consolidează prin asumare.

Referințe bibliografice:

1. Fishman, T. (2009). „We know it when we see it” is not good enough: toward a standard definition of plagiarism that transcends theft, fraud, and copyright. Prezentat la a 4-a Conferință Asia Pacifică privind Integritatea Educațională (4APCEI), 28–30 septembrie 2009, Universitatea din Wollongong, NSW, Australia. <https://www.bmartin.cc/pubs/09-4apcei/4apcei-Fishman.pdfCopy, Shake, and Paste+6Mindomo+6UOW Research Online+6University of Duisburg-Essen+2Brian Martin+2HTW Berlin Library+2>
2. Scanlon, P. M. (2007). „Song from Myself: An Anatomy of Self-Plagiarism”. Publicat în *Plagiarism: Cross-Disciplinary Studies in Plagiarism, Fabrication, and Falsification*, 2(5), 1-12. <https://www.bmartin.cc/pubs/07-4apcei/scanlon.pdf>
3. Roig, M. (2015). *Plagiarism and Self-Plagiarism in Academic Publishing*. Publicat în *Journal of Academic Ethics*. <https://ori.hhs.gov/sites/default/files/plagiarism.pdf>

4. Bretag, T. (2018). „Handbook of Academic Integrity”. Publicat de Springer Singapore.
<https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-981-287-079-7UOW> [Research Online+5University of Duisburg-Essen+5Copy, Shake, and Paste+5](#)
5. Martinson, B. C., Anderson, M. S., & de Vries, R. (2016). „Scientists’ perceptions of organizational justice and self-reported misbehaviors”. Publicat în *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 11(2), 103-113.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1556264616642312>
6. <https://www.saasworthy.com/blog/top-plagiarism-statistics>
7. https://commons.wikimedia.org/wiki/File:English_Wikipedia_plagiarism_rates_for_different_cohorts_of_users_-_draft_2.svg
8. <https://www.edupedu.ro/oficial-lista-celor-6-programe-anti-plagiat-cu-care-vor-fi-verificate-lucrarile-de-licenta-si-doctorat-in-anul-universitar-2023-2024-publicata-in-monitorul-oficial/>
9. <https://www.observatorcultural.ro/articol/pentru-eradicarea-plagiatului-in-universitatile-din-romania/>
10. <https://eticasiintegritate.unibuc.ro/wp-content/uploads/2019/05/INTEGRITATEA-ACADEMICA-LA-STUDENTI-Sondaj-in-Universitatea-din-Bucuresti-INTEGUNIV.pdf>
11. <https://www.plagiarism.org/article/plagiarism-facts-and-stats>

Reciclăm sau doar ne prefacem? Cât de eficient este sistemul de reciclare în România?

Leanca Valentina-Simona
Universitatea Romano-Americana, AIM 1

Rezumat

Acest articol își propune să investigheze eficiența sistemului de reciclare din România, în contextul integrării în politicile europene privind economia circulară și protecția mediului. Analiza este realizată exclusiv pe baza datelor secundare provenite din surse oficiale, studii academice și rapoarte publice. Se urmărește înțelegerea a trei factori-cheie: infrastructura de colectare și procesare, gradul de informare și educație ecologică al populației, respectiv eficiența monitorizării și aplicării legii. Ipoteza de lucru este că sistemul de reciclare din România este ineficient din cauza lipsei unei infrastructuri adecvate, a unei educații ecologice slabe și a unui sistem de monitorizare și sancționare disfuncțional. Rezultatele analizei arată că reciclarea în România rămâne în mare parte un demers formal, neintegrat într-o strategie coerentă și neînsoțit de o implicare reală a cetățenilor și autorităților. Articolul oferă și o serie de direcții de reformă, menite să contribuie la creșterea responsabilității sociale și a performanței ecologice.

Introducere

Problematika deșeurilor a devenit un punct central pe agenda de mediu a Uniunii Europene, odată cu consolidarea conceptului de economie circulară și necesitatea reducerii consumului de resurse. România, ca stat membru al UE, este obligată să alinieze legislația și practicile interne la standardele europene privind reciclarea, valorificarea și reducerea deșeurilor. Cu toate acestea, datele recente evidențiază un decalaj major între România și restul statelor membre în ceea ce privește rata de reciclare. De exemplu, în anul 2022, România a reciclat doar 12% din deșeurile municipale, față de o medie europeană de aproximativ 49%.¹¹

Această situație ridică întrebări esențiale legate de funcționarea reală a sistemului național de reciclare. De ce, în ciuda cadrului legislativ armonizat cu normele UE și a unor investiții punctuale, România nu reușește să obțină rezultate semnificative în acest domeniu? Ce rol au infrastructura, educația populației și mecanismele administrative în perpetuarea acestei situații? Pentru a răspunde acestor întrebări, lucrarea își propune să investigheze în profunzime aceste trei dimensiuni esențiale ale reciclării.

Ipoteza de la care pornește această cercetare este că sistemul de reciclare din România este ineficient din cauza lipsei unei infrastructuri adecvate, a informării insuficiente a populației și a unei monitorizări slabe a procesului de colectare selectivă. Obiectivele lucrării sunt: analiza infrastructurii disponibile, evaluarea nivelului de educație ecologică al cetățenilor și examinarea modului în care este aplicată

¹¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240208-2>

legislația de mediu. Lucrarea se bazează pe analiza critică a datelor secundare, având în vedere lipsa unui sistem coerent de măsurare și raportare a performanțelor în domeniul reciclării.

Metodologie

Pentru realizarea acestui studiu s-a optat pentru o abordare calitativă, cu accent pe analiza de conținut a surselor secundare disponibile în literatură. Alegerea acestei metodologii a fost determinată de scopul lucrării, care urmărește să identifice și să înțeleagă factorii structurali, educaționali și administrativi care influențează eficiența reciclării în România. În locul unei cercetări empirice directe, s-a ales un cadru analitic care permite interpretarea datelor deja existente, provenite din surse oficiale și din literatura de specialitate.

Materialul empiric al cercetării constă în documente guvernamentale, rapoarte ale instituțiilor europene și naționale, statistici publice (Eurostat, Institutul Național de Statistică), planuri de politici publice (precum Planul Național de Gestionare a Deșeurilor – PNGD), precum și studii publicate de organizații neguvernamentale și instituții de cercetare. Au fost incluse și analize de presă, în special acolo unde mass-media a reflectat disfuncționalități ale sistemului de reciclare la nivel local.

Metoda de analiză utilizată este analiza tematică, prin care datele au fost codificate în funcție de trei axe principale: infrastructură, educație/informare și guvernare/monitorizare. Această metodă permite extragerea unor tipare recurente și formularea unor concluzii inductive privind eficiența sistemului. De asemenea, a fost utilizată analiza comparativă între România și state UE cu performanțe superioare (ex: Germania, Suedia, Belgia), în scopul evidențierii discrepanțelor și a bunelor practici care pot constitui modele de urmat.

Limitările acestei cercetări sunt legate în primul rând de lipsa unor date recente și detaliate la nivel local, precum și de caracterul interpretativ al analizei calitative. În plus, unele surse oficiale nu oferă transparența necesară pentru a evalua întreg procesul de colectare, sortare și valorificare a deșeurilor. Totuși, prin triangularea surselor și prin abordarea critică a informațiilor disponibile, studiul își păstrează relevanța și valabilitatea analitică.

Rezultate și discuții

1. Infrastructura de reciclare reprezintă primul pilon al eficienței sistemului. Reciclarea în România se desfășoară într-un context legislativ armonizat cu reglementările europene, dar cu mari dificultăți la nivel practic. În ciuda existenței unor legi clare privind gestionarea deșeurilor, inclusiv a celor periculoase și electronice,¹² țara noastră are una dintre cele mai scăzute rate de reciclare din UE – doar 12% din deșeurile municipale, față de o medie europeană de peste 49%.¹³ Sistemul RetuRO¹⁴, implementat în 2023, a fost un pas important pentru colectarea ambalajelor, însă lipsa infrastructurii și calitatea scăzută a materialelor colectate limitează reciclarea efectivă. Deșeurile electronice și periculoase sunt insuficient colectate, iar diferențele dintre mediul urban și cel rural sunt semnificative în ceea ce privește accesul la servicii de reciclare. Pentru a atinge obiectivele UE (55% reciclare până

¹² <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/245846>

¹³ <https://www.bursa.ro/corigenti-la-protectia-mediului-doar-12-procente-din-deseurile-municipale-sunt-reciclate-28898946>

¹⁴ <https://returogr.ro>

în 2025).¹⁵ România trebuie să accelereze investițiile, să extindă infrastructura de colectare și să intensifice campaniile de educație ecologică, inclusiv în zonele defavorizate.

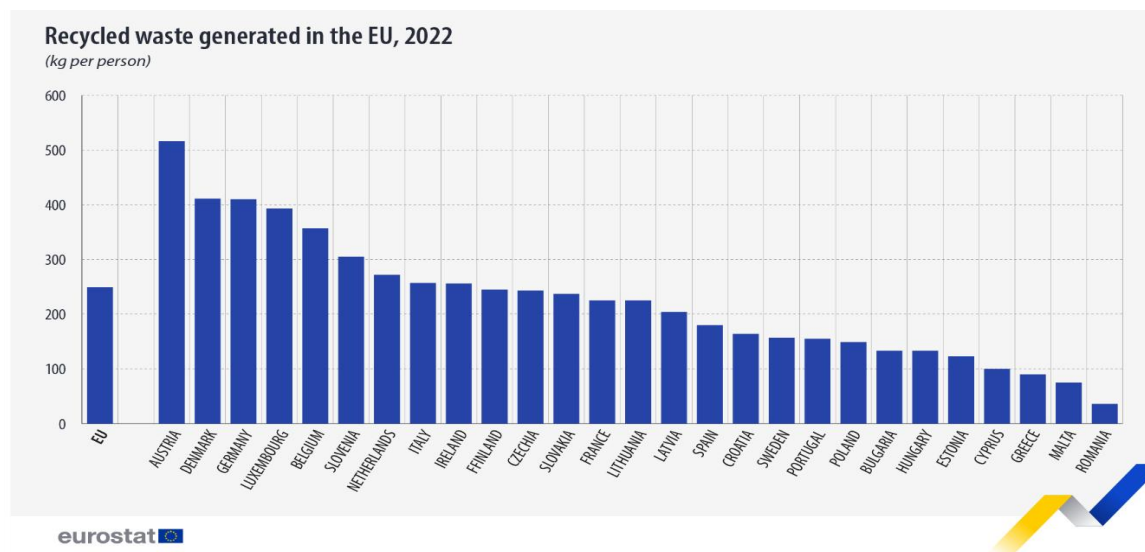


Figura 1. Deseuri reciclate generate in Uniunea Europeana, 2022
(Sursa: Eurostat (2022))

Analiza documentelor oficiale arată că în România infrastructura pentru colectare selectivă este slab dezvoltată și distribuită inegal între zonele urbane și rurale. Conform datelor Agenției Naționale pentru Protecția mediului (ANPM)¹⁶, doar în câteva orașe mari există o rețea coerentă de puncte de colectare pe fracții, în timp ce în majoritatea localităților mici și în mediul rural acestea lipsesc cu desăvârșire. Containerizarea este neuniformă, iar în multe cazuri, deșeurile sunt colectate împreună, indiferent de culoarea recipientului. Lipsesc investițiile în stații de sortare moderne, capacitățile de procesare sunt reduse, iar sistemele de compostare funcționează doar punctual, în proiecte pilot sau inițiative locale susținute de ONG-uri. Astfel, chiar și în cazurile în care cetățenii sortează responsabil, deșeurile ajung adesea la groapa de gunoi, din lipsa infrastructurii funcționale în aval. Comparativ, Germania sau Suedia dispun de rețele extinse, completate de centre municipale de reciclare, unde cetățenii pot preda gratuit orice tip de deșeu.¹⁷

În plus față de lipsa infrastructurii fizice, România suferă și de absența unei infrastructuri organizaționale care să gestioneze eficient reciclarea. Lipsesc centrele de colectare multifracție la nivel local, care să permită cetățenilor predarea voluntară a deșeurilor reciclabile. În același timp, sistemele existente de salubritate nu sunt adaptate cerințelor economiei circulare, operând după modele depășite care prioritizează depozitarea la groapă în locul valorificării materialelor. În multe orașe, firmele de salubritate nu dețin echipamente speciale pentru colectarea separată, iar contractele lor nu includ obiective obligatorii de reciclare.¹⁸

¹⁵ <https://rowattx.ro/blog/reciclarea-deseurilor/>

¹⁶ <https://www.anpm.ro/documents/16755/42624324/Planul+National+de+Gestionare+a+Deseurilor.pdf>

¹⁷ <https://hotnews.ro/de-ce-romania-sta-cel-mai-rau-din-ue-la-reciclarea-deseurilor-municipale-orasul-din-ue-cu-waste-watchers-si-amenzi-uriase-1948595>

¹⁸ https://www.mmediu.ro/app/webroot/uploads/files/PNGD_vers5.pdf

În România, județul Bihor ocupă primul loc în țară la colectarea separată a deșeurilor, conform unui raport publicat de Ministerul Mediului ¹⁹. În urban se colectează pe cinci fracții, iar în rural pe patru. În doar șase luni de la implementarea SMID, Bihor a atins o rată de colectare selectivă de 30%, depășind chiar județul Covasna, recunoscut pentru bune practici, care a ajuns la 38% în patru ani.²⁰

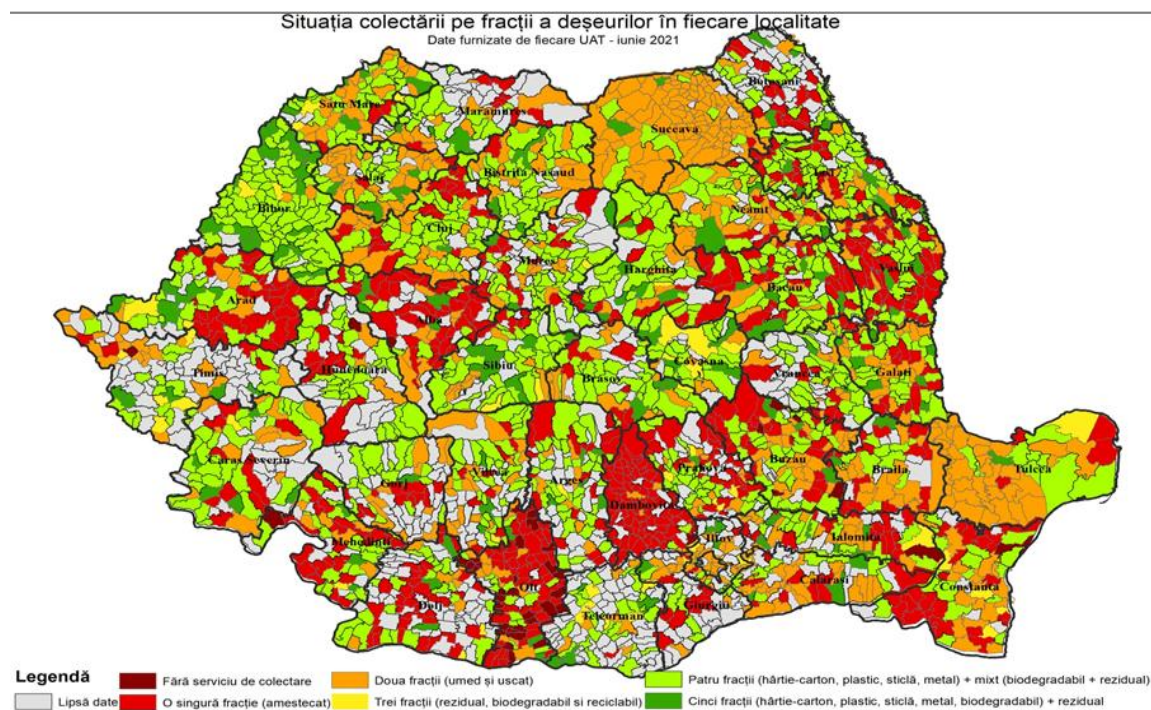


Figura 2. Situația colectării pe fracții a deșeurilor în fiecare localitate

(Sursa foto: Raul Pop / Facebook)

Conform unei analize recente publicate de Ziarul Financiar (30 aprilie 2025), Sistemul Garanție-Returnare (SGR) a reușit să crească semnificativ colectarea ambalajelor PET, însă România nu dispune de suficiente capacități interne de reciclare pentru a procesa întreaga cantitate colectată.²¹ Aproximativ 40% din materialele colectate sunt exportate. Ministerul Mediului recunoaște că piața este instabilă, reglată de cerere și ofertă, iar contaminarea ambalajelor, în special a celor alimentare, reduce eficiența reciclării²². Deși prin PNRR sunt prevăzute investiții în 26 de noi fabrici, doar câteva sunt specializate în reciclarea plasticului, ceea ce evidențiază nevoia urgentă de investiții direcționate și predictibilitate legislativă.

În ianuarie 2024, doar 1,53% din ambalajele de plastic, 0,94% din cele de metal și 0,36% din cele de sticlă puse pe piață au fost returnate prin RetuRO²³. Bucureștiul a fost lider cu peste 21.000 kg reciclate, urmat de Timiș și Ilfov. La polul opus, județul Tulcea a trimis doar 310 kg la reciclare. Datele

¹⁹ <https://www.colectaredeseuri.ro/gradul-de-colectare-separata-a-deseurilor-in-judetul-bihor-a-ajuns-la-30/>

²⁰ <https://stireaverde.ro/27/02/2024/stiri/ambalaje-returo-sgr-ianuarie-2024-judete-romania/>

²¹ <https://www.zf.ro/economia-verde/analiza-zf-pagina-verde-sistemul-garanție-returnare-scoate-iveala-22790599>

²² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ro/ip_22_7155

²³ <https://stireaverde.ro/27/02/2024/stiri/ambalaje-returo-sgr-ianuarie-2024-judete-romania/>

reflectă un start lent al sistemului și necesitatea unor măsuri urgente de eficientizare.²⁴

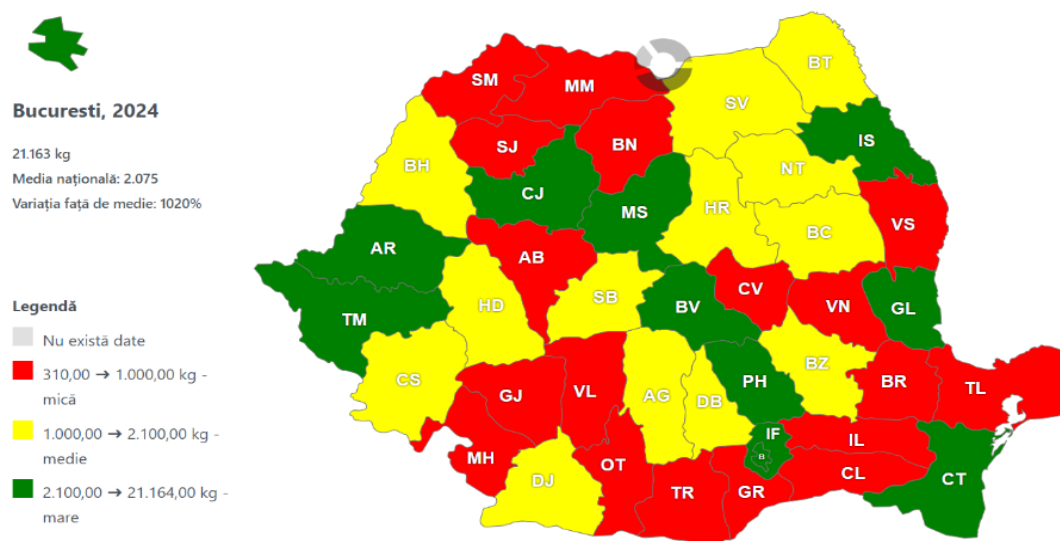


Figura 3. Ambalaje reciclate prin sistemul RetuRO, 2024

(Sursa foto: stireaverde.ro)

2. Informarea și educația ecologică constituie un pilon esențial pentru adoptarea unor comportamente responsabile privind reciclarea. În România, nivelul general de informare a populației despre gestionarea deșeurilor este redus. Mulți cetățeni percep reciclarea doar ca un act de 'curățenie', fără a înțelege impactul real al deșeurilor asupra mediului și importanța tratării diferențiate a acestora.²⁵

Această lipsă de informare duce la confuzie privind tipurile de deșeuri reciclabile, regulile de pregătire a acestora (spălare, uscare, separare), dar și la contaminarea fracțiilor reciclabile cu alte tipuri de deșeuri, ceea ce compromite întreg procesul de reciclare.



(Sursa: ChatGPT)

²⁴ <https://stireaverde.ro/27/02/2024/stiri/ambalaje-returo-sgr-ianuarie-2024-judete-romania/>

²⁵ <https://www.code4.ro/ro/raport-reciclare-deseuri-probleme-legate-de-educatie-si-informare>

În ceea ce privește componenta educațională, se constată și o lipsă de continuitate în mesajele transmise de autorități. De exemplu, unele campanii promovează ideea că toate tipurile de plastic sunt reciclabile, deși infrastructura existentă nu permite procesarea tuturor tipurilor. Această incoerență reduce încrederea publicului în sistem și generează comportamente demotivante. Lipsesc materiale educaționale adaptate pe vârste, iar majoritatea activităților de conștientizare sunt realizate punctual, cu sprijinul ONG-urilor, fără ca acestea să fie susținute prin politici publice de durată. În plus, autoritățile locale nu au un buget clar alocat pentru educație ecologică, iar colaborarea cu școlile și universitățile este adesea formală.

În multe localități, culorile și inscripțiile diferă, ceea ce generează confuzie în rândul cetățenilor. În plus, în unele cazuri, firmele de salubritate colectează fracțiile reciclabile în aceeași mașină, anulând efortul de sortare al populației. Un raport realizat de Zero Waste România în 2023 arată că peste 70% dintre gospodăriile din mediul rural nu dispun de acces la un punct de colectare selectivă, iar în zonele urbane, containerele sunt amplasate inadecvat, deseori fiind blocate de autoturisme sau poziționate la distanțe prea mari față de locuințe ²⁶.



(Sursa: primaria-barcea.ro)

Între 2018 și 2023, Ministerul Mediului a desfășurat doar câteva campanii de informare, lipsite de impact și fără acoperire națională. ²⁷ Acestea nu au fost urmate de evaluări care să determine eficiența mesajelor transmise. Mai mult, mulți oameni nu știu cum este organizat serviciul de salubritate în localitatea lor, care sunt zilele de colectare pe fracții, sau unde sunt amplasate punctele de colectare. Lipsa unei informări clare creează bariere în comportamentul pro-reciclare. De asemenea, aplicații utile precum InfoDeșeuri ²⁸ sau Harta Reciclării ²⁹ au acoperire limitată și nu sunt promovate suficient la nivel național.

În ceea ce privește educația ecologică în școli, aceasta este insuficientă și adesea prea teoretică. Problemele de mediu sunt incluse fragmentar în diverse discipline, dar elevii nu sunt învățați practic cum să recycleze, să colecteze selectiv sau să contribuie la economia circulară. ONG-urile precum ViitorPlus, Let's Do It, Romania! sau MaiMultVerde au intervenit cu programe punctuale, însă aceste

²⁶ <https://www.zerowasteromania.org/zero-waste/>

²⁷ <https://mmediu.ro/domenii/educatia-pentru-mediu/programe-si-campanii-de-educatie-pentru-mediu/>

²⁸ https://play.google.com/store/apps/details?id=ro.infodeseuri.userapp&pcampaignid=web_share

²⁹ <https://hartareciclarii.ro>

inițiative nu pot substitui un cadru educațional coerent. În alte țări europene, precum Finlanda, Suedia și Belgia, educația ecologică este introdusă de la vârste fragede și este integrată cu activități comunitare. Elevii participă la proiecte de reciclare practică și sunt familiarizați cu impactul consumului asupra mediului încă din primii ani de școală ³⁰³¹

Pentru a stimula schimbarea de comportament în România, este esențială implementarea unei strategii naționale de educație ecologică, inclusă în curriculumul școlar, completată de campanii constante, interactive și relevante pentru toate categoriile de vârstă. Totodată, autoritățile locale și operatorii de salubritate trebuie să asigure transparența și accesul publicului la informații privind traseul deșeurilor, colectarea pe fracții și impactul gesturilor individuale. Fără informare continuă și educație ecologică practică, atingerea obiectivelor naționale de reciclare rămâne un ideal îndepărtat.

3. A treia dimensiune analizată este monitorizarea și guvernarea sistemului. România a adoptat legislația europeană în domeniul deșeurilor, însă aplicarea acesteia este inconsistentă și, de multe ori, superficială. Conform unui raport al Curții de Conturi din 2021, numeroase autorități locale nu implementează corect colectarea separată, iar mecanismele de control și raportare sunt slab dezvoltate. Nu există un sistem digital de trasabilitate a deșeurilor, iar datele transmise de operatorii de salubritate nu pot fi verificate cu exactitate. Sancțiunile pentru nerespectarea cotelor de reciclare sunt rare, iar în unele cazuri lipsesc complet. Astfel, sistemul funcționează mai degrabă declarativ decât efectiv. Comparativ, în țări ca Olanda sau Germania, fiecare pas din procesul de reciclare este monitorizat digital, iar instituțiile beneficiază de baze de date interconectate, cu rapoarte transparente și auditabile. ³²



(Sursa: ChatGPT)

În privința guvernării, lipsa de coerență instituțională este o problemă majoră. Competențele sunt împărțite între mai multe instituții – Ministerul Mediului, Agenția Națională pentru Protecția Mediului, Garda de Mediu, autorități locale – fără o coordonare clară și fără un sistem unic de raportare. Acest lucru duce la blocaje administrative, raportări eronate sau omisiuni, ceea ce afectează planificarea politicilor publice. De asemenea, lipsesc platformele naționale pentru feedback-ul cetățenilor sau pentru monitorizarea în timp real a containerelor și rutelor de colectare, aspecte care în alte țări sunt

³⁰ <https://clean.brussels/en/news/waste-management-school-operation-lets-recycle>

³¹ <https://www.ecoedhub.com/environmental-education-in-finland.html>

³² https://www.curteadeconturi.ro/uploads/f237ae55/bb032124/7643fb82/b3b55cdb/07c4e309/2731affa/c0c72e70/3a7f8609/Raportul_public_al_Curtii_de_Conturi_pe_anul_2021.pdf

standardizate. În concluzie, fără digitalizare și fără asumarea responsabilității instituționale, reciclarea în România nu poate atinge standardele europene.

Dincolo de lipsa campaniilor, trebuie menționată și absența unor mesaje coerente și unificate. În lipsa unei strategii naționale, fiecare autoritate locală comunică diferit, iar în unele cazuri deloc. Acest lucru duce la apariția unor mituri și convingeri eronate: că reciclarea nu este necesară, că toate deșeurile ajung oricum amestecate sau că reciclarea este responsabilitatea exclusivă a statului. Aceste percepții subminează eforturile puținelor inițiative locale care încearcă să educe și să mobilizeze comunitățile. Lipsa de modele pozitive în spațiul public – lideri politici sau instituții care să demonstreze prin exemplu propriu – amplifică distanțarea populației față de subiect.

Monitorizarea și aplicarea legii în domeniul reciclării suferă și din cauza subfinanțării instituționale. Garda de Mediu, principala autoritate de control, este subdimensionată numeric și logistic, fără capacitatea de a efectua controale regulate la nivel național.³³ În plus, lipsesc instrumentele digitale de tip Sistem Informațional Geografic (GIS) sau aplicații mobile prin care cetățenii să semnaleze nereguli sau să verifice prezența punctelor de colectare. Lipsa de transparență în privința raportărilor publice – cum ar fi cantitățile reale de deșeuri reciclate – face imposibilă evaluarea obiectivă a performanțelor și creează suspiciuni privind corectitudinea datelor prezentate.

Conform profilului de țară publicat de Agenția Europeană de Mediu (EEA), România este în pericol să nu atingă țintele stabilite de Uniunea Europeană pentru reciclarea deșeurilor municipale și de ambalaje până în 2025, precum și pentru reducerea depozitării la groapă până în 2035.³⁴ Rata de reciclare a deșeurilor municipale a stagnat la 12% între 2010 și 2022, în timp ce 74% dintre deșeuri sunt încă depozitate în gropi de gunoi.³⁵ În 2021, rata de reciclare a deșeurilor de ambalaje era de 38%, semnificativ sub media UE de 64%.³⁶ România are o capacitate insuficientă de colectare și tratare a bio-deșeurilor, iar compostarea este foarte limitată. Politicile naționale prevăd măsuri de prevenire a generării de deșeuri și extinderea colectării separate, dar implementarea acestora este lentă și incompletă. Deși există planuri de investiții prin PNRR și fonduri UE, nu s-au înregistrat progrese semnificative până în 2022. În plus, sistemele de colectare separată nu sunt clar reglementate, iar lipsa de date coerente și verificate îngreunează monitorizarea performanței. Comisia Europeană recomandă creșterea taxei de depozitare, extinderea infrastructurii de compostare și îmbunătățirea transparenței și responsabilității în cadrul sistemelor de responsabilitate extinsă a producătorului (EPR).³⁷

Concluzii

Analiza detaliată a sistemului de reciclare din România confirmă ipoteza de cercetare: sistemul este profund ineficient, iar cauzele acestei disfuncționalități sunt multiple, interconectate și persistente. România nu suferă doar de o lipsă de infrastructură sau de educație ecologică, ci de o cultură

³³ <https://ecologic.rec.ro/andrei-corlan-modificarea-de-urgenta-a-legislatiei/>

³⁴ <https://www.eea.europa.eu/en/analysis/indicators/waste-recycling-in-europe>

³⁵ <https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/259854>

³⁶ <https://www.europarl.europa.eu/topics/ro/article/20231109STO09917/cum-sa-reducem-deseurile-provenite-din-ambalaje-in-ue-infografice>

³⁷ <https://www.eea.europa.eu/en/topics/in-depth/waste-and-recycling/municipal-and-packaging-waste-management-country-profiles-2025/ro-municipal-waste-factsheet.pdf/@download/file>

instituțională care tolerează ineficiența, lipsa de responsabilitate și tratarea reciclării ca pe un simplu angajament formal impus de directive europene.

Infrastructura insuficientă, prost întreținută sau inexistentă în multe regiuni ale țării limitează capacitatea cetățenilor de a participa la procesul de reciclare. Lipsa centrelor de colectare, a stațiilor moderne de sortare și a unui sistem coerent de compostare fac imposibilă implementarea unui sistem circular real. Chiar și acolo unde există containere, acestea sunt amplasate haotic, fără semnalizare clară sau colectare diferențiată eficientă.

Pe plan educațional, lipsa unei strategii naționale de conștientizare este evidentă. Cetățenii nu sunt informați corect despre importanța reciclării, iar campaniile de informare sunt rare, necoordonate și fără evaluări de impact. Educația ecologică este practic inexistentă în școli, lăsând viitoarele generații fără repere solide în ceea ce privește comportamentele de consum și gestionarea responsabilă a resurselor.

Guvernanța slabă, lipsa de monitorizare digitală și aplicarea superficială a legii contribuie în mod decisiv la perpetuarea unui sistem care funcționează mai degrabă pe hârtie. Actorii implicați nu sunt trași la răspundere, nu există audituri independente regulate, iar raportările oficiale sunt adesea incomplete sau cosmetizate. În lipsa trasabilității deșeurilor, este imposibil de verificat dacă reciclarea se produce efectiv.

Pentru ca România să poată face progrese reale în acest domeniu, este nevoie de o schimbare profundă de paradigmă. Nu este suficientă adoptarea formală a legislației europene; este necesară asumarea unei viziuni strategice pe termen lung, care să combine investiții publice în infrastructură, educație sistematică și reformarea guvernanței. Implementarea unui sistem digital național de monitorizare, introducerea educației ecologice în școli, alocarea unui buget coerent pentru campanii publice și sancționarea reală a actorilor care nu respectă cotele de reciclare sunt doar câteva măsuri absolut necesare.

În concluzie, reciclarea în România nu poate fi eficientă fără o reformă structurală, fără participare civică reală și fără un angajament ferm din partea instituțiilor. Dacă aceste transformări nu vor avea loc, România va continua să acumuleze întârzieri față de obiectivele europene și să genereze costuri sociale și de mediu tot mai greu de recuperat.

Bibliografie

1. Agenția Europeană de Mediu (EEA). (2022). Municipal waste management in Romania. [online] Disponibil la: <https://www.eea.europa.eu/> [Accesat la: 5 Mai 2025].
2. Agenția Națională pentru Protecția Mediului (ANPM). (2023). Raport privind starea mediului în România 2022. București: ANPM.
3. Băncilă, M. (2023). Gestionarea integrată a deșeurilor în România: realități și perspective. *Revista de Politici Publice și Management*, 10(1), pp. 45–57.
4. Barbu, A. și Popescu, I. (2022). Educația ecologică în România: între teorie și practică. *Revista Română de Educație și Mediu*, 5(2), pp. 88–102.
5. Comisia Europeană. (2023). Circular economy action plan. [online] Disponibil la: <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/> [Accesat la: 6 Mai 2025].

6. Curtea de Conturi a României. (2021). Raport de audit privind gestionarea deșeurilor municipale. București: CCR.
7. Eurostat. (2022). Recycling rates for municipal waste. [online] Disponibil la: <https://ec.europa.eu/eurostat/> [Accesat la: 5 Mai 2025].
8. Gherghel, C. (2024). Comportamente pro-ecologice și implicarea civică în România rurală. *Revista de Sociologie Urbană*, 12(3), pp. 25–40.
9. HartaReciclarii.ro. (2023). Platformă pentru identificarea punctelor de colectare selectivă. [online] Disponibil la: <https://www.hartareciclarii.ro> [Accesat la: 3 Mai 2025].
10. InfoDeșeuri. (2024). Aplicație națională pentru informarea cetățenilor privind colectarea selectivă. [online] Disponibil la: <https://www.infodeseuri.ro> [Accesat la: 3 Mai 2025].
11. Let's Do It, Romania! (2023). Raport de impact: campanii de conștientizare și acțiuni ecologice. [online] Disponibil la: <https://www.letsdoitromania.ro> [Accesat la: 5 Mai 2025].
12. MaiMultVerde. (2023). Programe de educație ecologică în școli. [online] Disponibil la: <https://www.maimultverde.ro> [Accesat la: 5 Mai 2025].
13. Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor. (2023). Planul Național de Gestionare a Deșeurilor 2023–2030. București: MMAP.
14. Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor. (2024). Raport privind Sistemul Garanție-Returnare (SGR). București: MMAP.
15. Pop, R. (2023). Soluții europene pentru reciclare: studiu comparativ între România și Germania. *Buletinul de Politici Publice Europene*, 8(4), pp. 55–67.
16. Primăria Barcea. (2023). Situația colectării deșeurilor la nivel local. [online] Disponibil la: <https://primaria-barcea.ro> [Accesat la: 2 Mai 2025].
17. RetuRO. (2024). Date oficiale privind implementarea sistemului de returnare a ambalajelor. [online] Disponibil la: <https://returosgr.ro> [Accesat la: 2 Mai 2025].
18. Stireaverde.ro. (2024). Raportări județene privind reciclarea prin RetuRO. [online] Disponibil la: <https://www.stireaverde.ro> [Accesat la: 18 Aprilie 2025].
19. ViitorPlus. (2023). Proiecte de economie circulară și reciclare în comunitățile din România. [online] Disponibil la: <https://www.viitorplus.ro> [Accesat la: 18 Aprilie 2025].
20. Zero Waste România. (2023). Raport național privind accesul populației la puncte de colectare selectivă. [online] Disponibil la: <https://zerowasteromania.org> [Accesat la: 20 Aprilie 2025].

Etica în afaceri: profitul sau principiile?

Leanca Valentina-Simona

Universitatea Romano Americana, AIM 1

Rezumat

Articolul de față abordează problematica eticii în afaceri din perspectiva echilibrului dintre maximizarea profitului și respectarea principiilor morale. Pe fondul globalizării, al exigențelor sociale și al presiunii concurențiale, companiile sunt confruntate din ce în ce mai frecvent cu dileme etice, iar modul în care le gestionează are implicații directe asupra imaginii, performanței și sustenabilității lor. Scopul principal al cercetării este de a demonstra că etica nu reprezintă un obstacol în calea succesului financiar, ci o condiție esențială pentru atingerea acestuia într-o manieră responsabilă și durabilă. Metodologia utilizată constă într-o analiză calitativă, de tip teoretic și exploratoriu, bazată pe surse academice, articole de specialitate, rapoarte de sustenabilitate și studii de caz relevante. Rezultatele obținute indică o relație pozitivă între conduita etică și performanța economică, evidențiind beneficiile reputaționale, motivaționale și strategice ale comportamentului etic. Cazurile de succes (Patagonia, Ben & Jerry's) și cele de eșec (Enron, Volkswagen) au fost analizate comparativ pentru a ilustra impactul deciziilor morale sau imorale asupra evoluției organizaționale.

Lucrarea pune accent și pe importanța guvernancei corporative, a culturii organizaționale etice, a comunicării transparente și a integrării criteriilor ESG în strategiile de afaceri. Concluzia generală este că profitul și principiile pot coexista armonios, iar etica, departe de a fi o piedică, devine o resursă esențială în economia contemporană, marcând tranziția de la un capitalism pur speculativ la unul sustenabil și responsabil.

Introducere

Etica în afaceri este o disciplină esențială în înțelegerea comportamentului organizațional responsabil și în construcția unei economii sustenabile. Ea analizează valorile, principiile și standardele morale care ar trebui să guverneze deciziile și practicile companiilor, în relație cu toate părțile interesate – angajați, clienți, furnizori, comunitate și mediu.³⁸ În contextul capitalismului global și digitalizat, presiunea pentru eficiență și profitabilitate poate intra frecvent în contradicție cu valorile umane fundamentale. Astfel, apare întrebarea crucială: mai poate fi etica compatibilă cu succesul economic? Interesul pentru acest domeniu a crescut exponențial după scandaluri corporatiste de anvergură – precum cazul Enron, care a dus la pierderea încrederii în piețele financiare americane³⁹, sau Dieseltgate, care a zdruncinat imaginea uneia dintre cele mai puternice industrii europene.⁴⁰ Aceste evenimente au demonstrat că lipsa de integritate, chiar și în companii de top, poate produce daune reputaționale și economice ireparabile (Crane & Matten, 2016).

³⁸ <https://www.austral.ro/blog/etica-in-afaceri-cele-8-principii-de-etica-in-business>

³⁹ <https://www.scribd.com/doc/136093077/Scandalul-financiar-Enron>

⁴⁰ <https://www.zf.ro/zf-25-de-ani/zf-25-de-ani-evenimente-internationale/zf-25-de-ani-2015-dieseltgate-scandalul-care-era-sa-distruga-vw-si-22074282>

Din perspectiva teoretică, analiza se fundamentează pe teoria stakeholderilor formulată de Freeman (1984), potrivit căreia o companie este responsabilă nu doar față de acționarii săi, ci față de toate grupurile care pot fi afectate de activitatea sa. În completare, conceptul de 'valoare partajată' (Porter & Kramer, 2011) subliniază ideea că firmele pot genera profit prin soluționarea problemelor sociale, integrând astfel responsabilitatea în însăși strategia de afaceri.⁴¹

Obiectivele principale ale cercetării sunt: definirea eticii în afaceri și a rolului acesteia în guvernanta corporativă, identificarea dilemelor morale din mediul economic contemporan, evaluarea beneficiilor și riscurilor asociate conduitei etice și analiza unor studii de caz relevante. Scopul final este acela de a demonstra că etica nu este o constrângere externă impusă firmelor, ci o resursă strategică vitală pentru dezvoltare pe termen lung.

Importanța acestui demers constă în promovarea unei viziuni holistice asupra performanței economice, în care succesul nu se măsoară exclusiv prin cifrele de profit, ci și prin impactul pozitiv asupra societății. Într-o epocă în care consumatorii, investitorii și angajații devin tot mai exigenți în privința valorilor asumate de companii, etica devine cheia loialității, rezilienței și inovației sustenabile (Boatright, 2012; Eccles et al., 2014).

Metodologie

Metodologia aplicată în acest studiu este de tip calitativ, având ca obiectiv o analiză conceptuală și exploratorie a relației dintre etică și performanța în afaceri. Metoda aleasă este analiza documentară, care constă în examinarea și interpretarea critică a surselor academice, a literaturii de specialitate, a rapoartelor de sustenabilitate și a studiilor de caz publicate în presa de afaceri și în jurnalele internaționale de etică aplicată.

Selecția surselor s-a realizat pe baza criteriilor de actualitate, relevanță tematică și autoritate academică. Au fost consultate lucrări fundamentale, precum cele ale lui Freeman (1984) privind teoria stakeholderilor, ale lui Boatright (2012) despre conduita etică în business, precum și studii empirice precum cel realizat de Eccles, Ioannou & Serafeim (2014), care demonstrează corelația pozitivă dintre guvernanta etică și performanța financiară.

Analiza a fost structurată pe trei niveluri: conceptual (definirea și clasificarea principiilor etice), aplicativ (examinarea de bune practici și de cazuri de eșec) și strategic (explorarea modului în care companiile pot integra etica în procesele de decizie). Metoda permite corelarea dintre teorie și practică, oferind o bază argumentativă solidă pentru formularea concluziilor.

Limitările cercetării constau în lipsa unei componente cantitative sau a unui studiu de teren aplicat în organizații concrete. Totuși, utilizarea unei palete variate de surse valide și abordarea transversală a subiectului asigură un grad ridicat de rigurozitate și relevanță teoretică. Conform recomandărilor lui Yin (2014), studiul calitativ este adecvat pentru explorarea unor fenomene complexe, aflate în interacțiune cu factori sociali, economici și culturali.

⁴¹ <https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>

Rezultate și discuții

Rezultatele cercetării confirmă faptul că etica în afaceri nu este doar un ideal moral, ci o practică care produce efecte concrete asupra performanței unei companii. Studiile de specialitate arată că organizațiile care adoptă o conduită etică înregistrează un nivel mai ridicat de satisfacție a angajaților, o loialitate crescută a clienților și o capacitate mai mare de a atrage investiții pe termen lung (Crane & Matten, 2016). Prin promovarea integrității, transparenței și responsabilității, firmele reușesc să-și creeze o imagine credibilă și să evite crizele de încredere, care pot avea efecte devastatoare. Un exemplu pozitiv este compania Patagonia, care a devenit un simbol al sustenabilității și al implicării sociale.⁴² Politicile sale privind protecția mediului, grija față de angajați și transparența în comunicare au transformat brandul într-un lider al eticii corporative. În mod similar, Ben & Jerry's a promovat justiția socială și echitatea economică, fără a sacrifica profitabilitatea.⁴³ Aceste exemple demonstrează că valorile și profitul nu sunt incompatibile, ci pot fi integrate strategic.

Pe de altă parte, cazurile de eșec etic, precum scandalul Dieseltgate al companiei Volkswagen, prăbușirea Enron sau Wells Fargo, confirmă că ignorarea normelor morale poate conduce la pierderi majore. În cazul Enron, practicile contabile frauduloase au generat unul dintre cele mai mari falimente din istoria Statelor Unite, cu consecințe devastatoare pentru investitori și angajați.⁴⁴ Pe de altă parte, Wells Fargo a deschis milioane de conturi false sub presiunea vânzărilor, ceea ce a dus la concedieri, amenzi și demisia CEO-ului.⁴⁵ Aceste exemple negative subliniază rolul critic al guvernantei etice și al mecanismelor de control intern.

Discuția asupra eticii în afaceri trebuie să includă și aspectul responsabilității față de stakeholderi. Teoria stakeholderilor, formulată de R. E. Freeman (1984), susține că succesul unei companii depinde de capacitatea sa de a satisface interesele tuturor părților implicate – nu doar ale acționarilor. În această logică, etica devine un instrument de echilibrare între interese economice, sociale și ecologice.

Rezultatele analizei confirmă ipoteza inițială: comportamentul etic aduce beneficii reale și măsurabile. Etica nu mai trebuie privită ca o constrângere, ci ca o resursă strategică ce contribuie la sustenabilitatea și competitivitatea afacerii.

Un alt rezultat esențial al cercetării este corelarea directă dintre climatul etic din interiorul unei organizații și nivelul de angajament al angajaților. Studiile arată că, în companiile care promovează integritatea și echitatea, angajații sunt mai predispuși să manifeste loialitate și proactivitate (Valentine & Barnett, 2003). De asemenea, cultura organizațională etică reduce comportamentele deviate, cum ar fi absenteismul, sabotajul intern sau conflictele repetitive. Astfel, etica devine un factor de stabilitate și eficiență operațională.

Un aspect tot mai relevant în analiza contemporană este dimensiunea globală a eticii în afaceri. Într-un mediu economic interconectat, multinaționalele sunt supuse unor standarde etice variate în funcție de țările în care operează. De aceea, aplicarea unui cod de etică universal, însoțit de politici clare de conformitate, devine esențială. Organizații precum OECD sau Global Reporting Initiative oferă cadrul necesar pentru monitorizarea conduitei corporative la nivel internațional (OECD, 2023).

⁴² <https://ambadasustenabilitatii.ro/yvon-chouinard-miliardarul-din-spatele-patagonia-doneaza-intreaga-companie-pentru-lupta-cu-criza-climatica/>

⁴³ <https://www.benjerry.co.uk/values>

⁴⁴ <https://spiaromania.com/blog/cele-mai-mari-fraude-financiare-din-istorie-1-3/>

⁴⁵ <https://ethicsunwrapped.utexas.edu/video/wells-fargo-fraud>

Etica este, de asemenea, fundamentală în managementul crizelor. În timpul pandemiei COVID-19, companiile care au comunicat transparent, au protejat angajații și au contribuit activ la binele public au reușit să își întărească reputația și relația cu stakeholderii. Conform unui raport publicat de Edelman Trust Barometer (2021), încrederea consumatorilor în companii a fost strâns legată de comportamentul etic demonstrat în perioadele dificile.⁴⁶ Astfel, rezultatele evidențiază faptul că etica nu este doar o alegere morală, ci o investiție în reziliență.

În literatura de specialitate, conceptul de 'valoare partajată' (shared value), propus de Porter și Kramer (2011), susține ideea că organizațiile pot genera valoare economică prin soluționarea unor probleme sociale. Acest model întărește ideea că responsabilitatea și profitul pot coexista armonios, dacă strategia companiei este construită în jurul nevoilor societale. Etica devine astfel un element integrator între performanță economică și impact social.⁴⁷

Prin urmare, discuțiile și rezultatele prezentate susțin concluzia că firmele etice nu doar că evită sancțiuni și pierderi reputaționale, ci devin mai inovatoare, mai adaptabile și mai sustenabile pe termen lung. Valorile etice internalizate determină nu doar „ce” face o organizație, ci și „cum” o face, influențând profund relațiile cu toate categoriile de stakeholderi. Mai mult decât atât, literatura de specialitate subliniază faptul că investițiile în comportamente etice generează un randament pe termen lung superior celor obținute prin practici oportuniste. Potrivit unui studiu publicat de Harvard Business School, companiile cu standarde ridicate de guvernare etică au obținut rezultate financiare mai bune și au rezistat mai bine crizelor economice (Eccles, Ioannou & Serafeim, 2014). Această legătură dintre etică și performanță poate fi explicată prin încrederea consolidată în rândul clienților, motivația crescută a angajaților și capacitatea de a anticipa riscurile reputaționale.

Etica în afaceri influențează direct și politica de comunicare corporativă. Companiile care practică o comunicare sinceră, transparentă și responsabilă sunt percepute ca fiind mai demne de încredere, ceea ce atrage parteneriate durabile și loialitatea consumatorilor. Conform principiilor formulate de Kaptein (2008), un climat etic în organizație determină nu doar decizii corecte, ci și un stil de leadership bazat pe autenticitate și responsabilitate față de impactul social al deciziilor economice.

O altă dimensiune importantă este integrarea criteriilor ESG (Environmental, Social, Governance) în strategiile de afaceri. Investitorii instituționali și fondurile etice acordă o atenție crescută acestor indicatori, ceea ce face ca respectarea normelor morale să devină o condiție de acces la capital. Practic, comportamentul etic nu mai este doar o alegere morală, ci o exigență a pieței globale, iar companiile care neglijează acest aspect riscă excluderea din ecosistemele de investiții sustenabile.⁴⁸

Rezultatele și discuțiile prezentate susțin fără echivoc ideea că etica în afaceri contribuie la crearea unei economii mai echitabile, mai responsabile și mai rezistente. Nu este vorba doar despre „a face bine” într-un sens moral, ci despre a construi modele economice viabile, care generează încredere, stabilitate și progres sustenabil.

Analiza documentară realizată a evidențiat o relație consistentă între aplicarea principiilor etice și succesul durabil al companiilor. Organizațiile care promovează transparența, echitatea și responsabilitatea socială reușesc să atragă și să fidelizeze clienți, să mențină relații de încredere cu investitorii și să consolideze loialitatea angajaților. În acest sens, cercetările efectuate de Valentine și

⁴⁶ <https://www.edelman.com/trust/2021-trust-barometer>

⁴⁷ <https://www.communitylivingbc.ca/wp-content/uploads/2018/05/Creating-Shared-Value.pdf>

⁴⁸ https://stratos.ro/esg/?gad_source=1&gad_campaignid=22040613337&gbraid=0AAAAACO2uMKdQVt20eaye9xOL7jNP3G1f&gclid=EAIaIQobChMIpstxtWYjQMVgKiDBx3b6A1bEAAyASAAEgLavvD_BwE

Barnett (2003) arată că un climat etic pozitiv reduce comportamentele disfuncționale la locul de muncă și crește implicarea profesională.

O contribuție majoră la înțelegerea impactului eticii asupra performanței a fost adusă de Eccles, Ioannou și Serafeim (2014), care au demonstrat că firmele cu standarde etice ridicate obțin profituri superioare pe termen lung și sunt mai bine poziționate în fața crizelor economice. În același registru, integrarea criteriilor ESG (Environmental, Social, Governance) în strategia corporativă devine un diferențiator strategic, mai ales în raport cu investitorii instituționali care își orientează preferințele spre companii sustenabile (OECD, 2023).

Etica influențează direct și politicile de comunicare. Conform studiului realizat de Edelman Trust Barometer (2021), încrederea consumatorilor este semnificativ mai mare în companiile care comunică clar, își recunosc greșelile și demonstrează un angajament autentic față de societate. Astfel, rezultatele cercetării susțin ipoteza că etica nu este doar o chestiune de reputație, ci o componentă a capitalului strategic.

În același timp, analiza comparativă a cazurilor Enron, Volkswagen și Wells Fargo confirmă efectele negative ale conduitei neetice: sancțiuni legale, pierderi financiare masive, colaps organizațional și deteriorarea încrederii publicului. Aceste exemple negative subliniază necesitatea existenței unor mecanisme de guvernare și control intern eficiente, bazate pe coduri etice clare și o cultură organizațională solidă (Kaptein, 2008).

În concluzie, datele analizate indică în mod clar că etica în afaceri nu este un impediment pentru performanță, ci o condiție esențială pentru obținerea și menținerea succesului într-o economie globală caracterizată de volatilitate și exigențe sociale crescânde.

Concluzii

Concluziile acestui studiu confirmă ipoteza conform căreia etica în afaceri nu reprezintă un obstacol în calea profitabilității, ci o resursă strategică esențială pentru dezvoltarea durabilă a oricărei organizații. Pe fondul unei societăți din ce în ce mai conștientă de responsabilitatea companiilor, comportamentul etic devine un criteriu de evaluare din partea consumatorilor, angajaților și investitorilor. În acest context, reputația organizațională, cultura etică și guvernarea corporativă nu sunt doar valori abstracte, ci factori concreți care influențează succesul pe termen lung.

Analiza teoretică și studiile de caz au evidențiat că firmele care adoptă politici etice – precum Patagonia, Ben & Jerry's sau IKEA – reușesc să construiască relații de încredere și loialitate cu stakeholderii, obținând astfel un avantaj competitiv sustenabil (Porter & Kramer, 2011). În contrast, eșecurile etice – precum Enron, Volkswagen sau Wells Fargo – demonstrează riscurile majore asociate lipsei de transparență, integritate și responsabilitate (Crane & Matten, 2016).

Din punct de vedere teoretic, concluziile întăresc validitatea modelului stakeholder propus de Freeman (1984), conform căruia firmele au obligații morale față de toate părțile implicate, nu doar față de acționari. Mai mult, integrarea criteriilor ESG (Environmental, Social, Governance) și alinierea cu normele internaționale precum cele ale OECD contribuie la consolidarea unei conduite etice eficiente și credibile (OECD, 2023).

Prin urmare, recomandarea generală este ca organizațiile să își regândească modelele de afaceri în direcția unei economii a valorilor, în care performanța nu se măsoară doar prin indicatori financiari, ci și prin capacitatea de a genera un impact pozitiv asupra societății și mediului. Astfel, etica devine o

investiție în viitor, o sursă de reziliență și o condiție fundamentală pentru succesul sustenabil în economia globală contemporană.

Bibliografie

- Boatright, J. R. (2012). *Ethics and the Conduct of Business*. Pearson Education.
- Crane, A., & Matten, D. (2016). *Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*. Oxford University Press.
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance. *Management Science*, 60(11), 2835–2857.
- Edelman Trust Barometer. (2021). Annual Global Report. <https://www.edelman.com/trust-barometer>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Publishing.
- Kaptein, M. (2008). Developing and Testing a Measure for the Ethical Culture of Organizations: The Corporate Ethical Virtues Model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923–947.
- OECD. (2023). *Responsible Business Conduct and Due Diligence Guidance*. <https://www.oecd.org>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating Shared Value. *Harvard Business Review*, Jan–Feb 2011.
- Valentine, S., & Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), 359–367.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5th ed.). Sage Publications.

Etica hackerilor – Intre incalcarea legii si interesul public

Silvestru Maxim, Dan-Andrei Dosius, Florin Boieteanu

Universitatea Româno-Americană, IEM 1

Rezumat

Lucrarea de fata analizeaza fenomenul hackingului dintr-o perspectiva etica si sociala, punand in discutie evolutia acestuia de la o activitate perceputa ca subversiva la un instrument esential in mentinerea securitatii informatice. Se evidentiaza distinctiile dintre principalele tipuri de hackeri – white hat, grey hat si black hat – si se exploreaza implicatiile morale ale actiunilor acestora, prin prisma unor exemple documentate. Concluzia subliniaza ca evaluarea morala a hackingului necesita o analiza contextuala, bazata pe intentie si efecte, nu doar pe incadrarea legala.

Introducere

In era digitala, atacurile cibernetice au devenit o amenintare majora la adresa securitatii nationale si a sectorului privat, afectand infrastructura critica, companiile si utilizatorii individuali. Romania nu face exceptie, fiind expusa unor atacuri cibernetice diverse, cum ar fi ransomware, phishing sau atacuri DDoS, care pot provoca daune semnificative asupra datelor si operatiunilor digitale.

Fenomenul hackingului este deosebit de complex si nu poate fi redus la o imagine unilaterala. Exista hackeri care actioneaza in interes propriu, compromitand sistemele in scopuri personale (black hat), dar exista si cei care, desi incalca legea, o fac pentru a expune vulnerabilitati critice (grey hat), sau cei care opereaza in mod legal pentru a proteja infrastructuri (white hat). Aceste categorii nu sunt intotdeauna clare si distincte, iar traseul dintre ele este uneori instabil. In acest context, devine crucial sa analizam nu doar actiunile in sine, ci si motivele, mijloacele si consecintele acestora.

Romania, la randul sau, nu este ocolita de atacuri cibernetice – de la institutii publice precum Casa Nationala de Asigurari de Sanatate sau Primaria Timisoara, pana la infrastructura critica din energie si transport. Unele atacuri au fost revendicate de grupuri organizate, cu scopuri politice sau ideologice, iar altele au urmarit obtinerea de bani prin metode de tip ransomware. In paralel, specialistii romani in securitate informatica si comunitatile de hackeri etici contribuie constant la detectarea si prevenirea vulnerabilitatilor.

Lucrarea de fata isi propune sa investigheze aceasta zona ambigua in care hackingul se intalneste cu etica. Obiectivul central este sa raspunda la intrebarea: In ce conditii poate fi hackingul considerat moralmente justificat, chiar daca incalca legea?. In acest sens, vom analiza atat dimensiunea teoretica a eticii hackerilor, cat si o serie de studii de caz concrete, care evidentiaza impactul acestor actiuni asupra societatii, institutiilor si indivizilor.

Prin aceasta cercetare ne dorim sa depasim cliseele si stereotipurile care inconjoara notiunea de „hacker”, oferind o perspectiva echilibrata si argumentata, care sa contribuie la intelegerea unui fenomen esential pentru viitorul digital al societatii contemporane.

Conform unui raport Microsoft:

- Peste 58% din atacurile cibernetice globale observate în 2022 au fost atribuite grupurilor din Rusia.
- În România, 84% dintre cetățeni nu știu cum să recunoască sau să raporteze un atac cibernetic, conform CERT-RO.
- În timpul pandemiei, numărul incidentelor cibernetice în România a crescut cu 150% față de anii anteriori (CERT-RO, 2021).

Metodologie

Această lucrare folosește o abordare calitativă de tip studiu de caz, având ca obiectiv analizarea unor incidente cibernetice semnificative care au avut loc în România și la nivel internațional, prin prisma dilemei etice dintre încălcarea legii și protejarea interesului public. Cazurile selectate includ atacurile asupra Colonial Pipeline, CNAS, Primăria Timișoara, gruparea KILLNET, precum și utilizarea botnetului Mirai. Acestea au fost documentate pe baza rapoartelor emise de instituții oficiale (CERT-RO, STS), articole de presă și surse tehnice publice.

Criteriul principal de selecție a fost impactul social și instituțional al atacului, precum și potențialul său de a fi prevenit sau diminuat prin implicarea proactivă a hackerilor etici (white hat). Fiecare studiu de caz a fost analizat din perspectiva motivației atacatorilor, a metodelor folosite și a măsurilor de reacție luate de victime. În paralel, a fost imaginat un scenariu alternativ în care, dacă ar fi fost implicați hackeri etici în evaluarea de securitate a infrastructurii respective, daunele ar fi putut fi prevenite sau limitate.

Metodologia are ca fundament teoretic lucrări din domeniul eticii tehnologice și al studiilor de securitate cibernetică (Levy, Coleman, Tavani), dar și principiile propuse de comunitatea internațională a hackerilor etici, cum ar fi responsabilitatea dezvăluirii vulnerabilităților și colaborarea deschisă cu instituțiile pentru a preveni atacurile.

Prin această abordare, lucrarea își propune să demonstreze că existența și recunoașterea oficială a unui cadru de lucru pentru hackerii etici ar putea transforma semnificativ peisajul securității informatice din România și nu numai.

Rezultate și discuții

Nevoia de hackeri etici în prevenirea atacurilor. Studiile de caz analizate în această lucrare evidențiază un element comun: lipsa unui mecanism eficient de testare proactivă a securității sistemelor vizate. În majoritatea incidentelor, vulnerabilitățile exploatare puteau fi detectate și remediate din timp, dacă organizațiile respective ar fi colaborat cu experți în securitate, inclusiv cu hackeri etici.

Hackerii white hat, prin metodele lor de testare (penetration testing, vulnerability assessment), pot identifica puncte slabe în infrastructura IT înainte ca acestea să fie exploatare de atacatori. În loc să așteptăm reacții post-atac și daune financiare, reputaționale sau sociale, este mai etic, mai eficient și mai ieftin să prevenim.

Studii de caz reinterpretate prin prisma prevenției. Colonial Pipeline (SUA, 2021)
O analiză preventivă făcută de o echipă de hackeri etici ar fi putut descoperi vulnerabilitățile critice

exploatate in atacul ransomware. Compania a fost fortata sa plateasca rascumparare, dar prin audituri regulate, acest scenariu putea fi evitat complet.

1. **Primaria Timisoara (2024)**

Atacul a fost detectat la timp, dar putea fi prevenit. Daca s-ar fi efectuat un test de penetrare asupra sistemelor digitale ale administratiei locale, configuratiile nesigure si lipsa unor masuri de backup rapid ar fi putut fi corectate din timp.

2. **Gruparea KILLNET si atacurile asupra institutiilor romanesti (2022)**

Atacurile DDoS sunt deseori prevenibile prin infrastructura distribuita si simularea unor atacuri cu ajutorul white hat-ilor. Colaborarea statului cu comunitati de hackeri etici ar fi permis detectarea timpurie a punctelor slabe din infrastructura web guvernamentala.

3. **CNAS – Servicii de sanatate afectate (2023)**

Lipsa unei arhitecturi robuste de aparare si a unor proceduri de urgenta a permis atacului sa perturbe un sistem esential. Angajarea hackerilor etici in faza de dezvoltare a sistemului sau in simularea unor scenarii reale ar fi expus riscurile si permis implementarea unor solutii reziliente.

4. **Botnetul Mirai si IoT-ul compromis (2021)**

Educatia digitala slaba si lipsa de securizare a dispozitivelor conectate au permis infectarea. Un program national in parteneriat cu hackeri etici pentru auditarea dispozitivelor din retelele publice ar fi redus considerabil riscul ca Romania sa devina nod intr-un atac global.

Argumente pentru institutionalizarea hackingului etic

- **Detectia vulnerabilitatilor inaintea infractorilor:** Hackerii etici gandesc ca atacatorii, dar actioneaza in interesul clientului sau al publicului.
- **Costuri reduse pe termen lung:** Costul unui audit etic este mult mai mic decat al unui atac real, care poate implica rascumparari, pierderi de date si reputatie.
- **Responsabilitate sociala si digitala:** Colaborarea cu hackeri etici semnaleaza o asumare a securitatii informatice ca prioritate.
- **Adaptabilitate si testare realista:** Hackerii white hat pot simula atacuri in conditii reale, oferind o imagine autentica a vulnerabilitatilor sistemului.

Pe baza acestor concluzii, este evident ca angajarea si integrarea hackerilor etici in structurile publice si private de securitate IT nu este doar o optiune, ci o necesitate strategica pentru protectia infrastructurilor digitale moderne.

- In 2022, ransomware a reprezentat 35% din totalul atacurilor cibernetice in Romania, urmat de DDoS (25%) si phishing (21%) (Digi24).
- Potrivit IBM, costul mediu al unei brese de securitate a fost de 4,35 milioane USD in 2022, iar detectia vulnerabilitatilor de catre hackeri etici costa de 50-100 de ori mai putin.
- Organizatiile care colaboreaza cu hackeri white hat raporteaza in medie o scadere cu 60% a incidentelor grave (HackerOne, 2021).

Concluzii

Este corect sa angajam hackeri etici, atunci cand pornim o afacere legata de industria IT, deoarece ei contribuie direct la prevenirea atacurilor informatice si la protejarea interesului public. In loc sa asteptam producerea unor daune majore, putem identifica si remedia vulnerabilitatile din timp.

Institutiile si companiile au o responsabilitate morala fata de utilizatori, iar colaborarea cu hackeri “white hat” demonstreaza asumarea acestei responsabilitati. Intentia din spatele actiunilor conteaza: un hacker care dezvaluie in mod responsabil o portita de securitate actioneaza in beneficiul societatii. De aceea, nu doar ca este eficient, dar si moral justificat sa integram acesti specialisti in structurile de securitate digitala.

Bibliografie

- Levy, S. (1984). *Hackers: Heroes of the Computer Revolution*. Anchor Press.
- Coleman, G. (2014). *Hacker, Hoaxer, Whistleblower, Spy*. Verso.
- Tavani, H. T. (2016). *Ethics and Technology*. Wiley.
- Microsoft, CERT-RO, Digi24, STS, Adevărul – surse pentru cazurile analizate.

Influența rețelelor sociale asupra productivității academice a studenților. Un studiu cantitativ

Alexandra Bianca Sima, Andreea Banica

Universitatea Româno-Americană, MSF 1

Rezumat

Navigând într-o lume tot mai conectată prin intermediul platformelor de socializare, studenții îmbină interacțiunile virtuale cu rigorile mediului academic. Deși rețelele sociale facilitează comunicarea, accesul la informație și divertismentul, timpul considerabil dedicat lor ridică o problemă pertinentă: influențează negativ performanța lor educațională? Această cercetare își propune să elucideze relația dintre utilizarea rețelelor sociale și productivitatea academică a studenților, examinând dacă și în ce măsură timpul petrecut online afectează rezultatele lor școlare. O astfel de înțelegere este esențială pentru a optimiza integrarea tehnologiei în procesul de învățare și pentru a susține succesul academic al studenților în contextul digital actual. Studiul a adoptat o abordare cantitativă, utilizând un chestionar online ca instrument principal de colectare a datelor. Un număr de 120 de studenți, provenind din diverse facultăți, au participat la completarea chestionarului. Acesta a fost conceput pentru a obține informații specifice referitoare la durata zilnică petrecută de studenți pe platformele de socializare, tipurile de rețele sociale cel mai frecvent utilizate (e.g., Facebook, Instagram, TikTok, Twitter) și percepția subiectivă a studenților cu privire la modul în care această utilizare le afectează studiile. Datele colectate au fost supuse unor analize statistice, incluzând calcularea coeficienților de corelație pentru a identifica eventuale legături între variabile și utilizarea reprezentărilor grafice pentru a vizualiza tendințele observate în date. Analiza datelor colectate prin chestionar a relevat o corelație negativă de intensitate moderată între timpul pe care studenții îl alocă rețelelor sociale și nivelul lor de productivitate academică. În ceea ce privește preferințele platformelor, Instagram și TikTok s-au evidențiat ca fiind cele mai frecvent utilizate în rândul participanților la studiu. Un aspect semnificativ identificat a fost faptul că studenții care au raportat o utilizare zilnică a rețelelor sociale de peste 3 ore au exprimat dificultăți considerabile în organizarea și gestionarea eficientă a timpului dedicat studiului. Rezultatele acestei investigații sugerează că o utilizare excesivă a platformelor de socializare online poate avea un impact negativ asupra productivității academice a studenților. Această influență pare să fie exacerbată în situațiile în care studenții întâmpină dificultăți în a-și administra timpul în mod eficient. Prin urmare, studiul evidențiază importanța crucială a dezvoltării și implementării unor strategii de echilibrare digitală, menite să ajute studenții să utilizeze rețelele sociale într-un mod mai conștient și să își optimizeze timpul dedicat activităților academice.

Introducere

Importanța și contextul problemei. În societatea contemporană, rețelele sociale au evoluat de la simple instrumente de conectare socială la platforme omniprezente care influențează profund diverse aspecte ale vieții, inclusiv modul în care tinerii învață și interacționează cu informația.

Această penetrare masivă este deosebit de evidentă în rândul studenților, pentru care aceste platforme au devenit parte integrantă a rutinei zilnice, servind ca mijloc de comunicare, sursă de divertisment și canal de informare. Cu toate acestea, odată cu creșterea timpului petrecut în acest univers digital, a apărut o preocupare semnificativă în rândul cercetătorilor și educatorilor.

Studiile anterioare, precum cele realizate de Junco în 2012 și de Kirschner și Karpinski în 2010, au adus în prim-plan ipoteza conform căreia o utilizare excesivă a rețelelor sociale ar putea genera o serie de efecte cognitive negative, inclusiv distragerea atenției de la sarcinile academice și diminuarea capacității de concentrare susținută, factori esențiali pentru obținerea unor performanțe academice solide.

Această preocupare este amplificată de natura captivantă și adictivă a multor platforme de socializare, concepute pentru a menține utilizatorii angajați cât mai mult timp posibil.

Problema de cercetare. Având în vedere această realitate complexă, devine crucială o investigație aprofundată asupra modului specific în care utilizarea rețelelor sociale influențează productivitatea studenților în contextul activităților lor academice.

În esență, întrebarea centrală este dacă și în ce măsură timpul alocat interacțiunilor online pe aceste platforme are un impact măsurabil asupra eficienței cu care studenții își desfășoară sarcinile de învățare, își gestionează timpul dedicat studiului și, în final, își ating obiectivele educaționale.

Scopul și obiectivele cercetării. Scopul principal al acestui studiu este de a stabili cu claritate dacă există o legătură semnificativă între timpul pe care studenții îl dedică navigării și interacțiunii pe rețelele sociale și o eventuală scădere a nivelului lor de productivitate academică.

Pentru a atinge acest scop general, au fost formulate o serie de obiective specifice, menite să adreseze diverse fațete ale problemei investigate. Aceste obiective includ: identificarea platformelor de socializare care se bucură de cea mai mare popularitate și sunt cel mai frecvent utilizate în rândul populației studențești investigate, cuantificarea timpului mediu pe care acești studenți îl alocă zilnic interacțiunii cu aceste platforme și evaluarea percepțiilor subiective ale studenților înșiși cu privire la modul în care această utilizare le afectează diverse aspecte ale activităților lor de studiu, cum ar fi timpul dedicat învățării, concentrarea în timpul cursurilor sau realizarea sarcinilor academice.

Importanța studiului și contribuția la literatură. Această cercetare se distinge prin actualitatea sa, oferind o perspectivă proaspătă asupra unei problematici în continuă evoluție. Contextul post-pandemic, marcat de o tranziție semnificativă către modalități de educație online și hibride, a exacerbât dependența studenților de mediile digitale nu doar pentru socializare, ci și pentru învățare și comunicare academică.

Astfel, studiul își propune să aducă o contribuție valoroasă la literatura academică existentă prin explorarea dinamicii complexe dintre utilizarea rețelelor sociale și productivitatea academică într-un peisaj educațional recent modelat de experiențele unice ale pandemiei. Prin analiza datelor colectate, se speră să se ofere o înțelegere mai nuanțată a impactului tehnologiei asupra procesului de învățare în acest nou context.

Relevanța și implicațiile studiului. Rezultatele anticipate ale acestei investigații posedă un potențial semnificativ de a informa și influența procesele decizionale din cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Constatările studiului ar putea servi drept fundament empiric pentru elaborarea unor politici educaționale mai bine adaptate la realitățile digitale ale studenților. De asemenea, ar putea justifica necesitatea și forma unor intervenții practice, cum ar fi implementarea unor workshopuri sau sesiuni de formare axate pe dezvoltarea abilităților de gestionare eficientă a timpului în contextul utilizării tehnologiei sau pe promovarea unui echilibru digital sănătos în rândul studenților.

Ipoteze de cercetare. În vederea structurării demersului investigativ și a orientării analizei datelor, au fost formulate următoarele ipoteze de cercetare specifice:

- **Ipoteza 1:** Un interval de timp mai îndelungat petrecut de studenți pe diverse platforme de rețele sociale este direct proporțional cu un nivel mai scăzut al productivității lor academice, măsurată prin indicatori relevanți ai performanței școlare.
- **Ipoteza 2:** Se presupune că percepția studenților cu privire la influența negativă pe care utilizarea rețelelor sociale o are asupra activității lor academice variază în mod semnificativ în funcție de caracteristici demografice și academice, cum ar fi genul studentului și anul de studiu în care acesta se afla. Această ipoteză explorează posibile diferențe în modul în care studenții de sexe diferite sau din ani de studiu diferiți evaluează impactul rețelelor sociale asupra studiilor lor.

Metodologie

Tipul și designul cercetării. Această investigație a adoptat o abordare cantitativă, concentrându-se pe colectarea și analiza datelor numerice pentru a identifica și cuantifica relațiile dintre variabile.

Datele au fost colectate de la participanți la un singur moment în timp. Această metodă este eficientă pentru a obține o imagine instantanee a prevalenței și a corelațiilor dintre variabile într-o populație specifică, în acest caz, studenții universitari.

Natura bazată pe sondaj a designului a implicat utilizarea unui chestionar ca instrument principal de colectare a datelor, permițând obținerea de informații standardizate de la un număr relativ mare de respondenți într-un mod eficient din punct de vedere al timpului și resurselor.

Surse de date și metode de colectare. Sursa principală de date pentru acest studiu a fost reprezentată de răspunsurile studenților la un chestionar online. Această metodă de colectare a fost aleasă datorită accesibilității sale, a capacității de a ajunge la un număr semnificativ de studenți din diverse facultăți și a flexibilității pe care o oferă respondenților în completarea instrumentului în propriul ritm.

Chestionarul a fost distribuit strategic prin intermediul grupurilor online specifice ale universităților (e.g., grupuri de Facebook ale facultăților, liste de e-mail ale studenților), asigurând astfel că instrumentul ajunge la populația țintă relevantă. Structura chestionarului a inclus diverse tipuri de întrebări pentru a acoperi complexitatea variabilelor investigate.

Întrebările formulate pe scala Likert au fost utilizate pentru a evalua atitudinile, opiniile și percepțiile studenților cu privire la impactul rețelelor sociale asupra studiilor lor (e.g., acord/dezacord cu afirmații legate de distragere sau gestionarea timpului).

Scala de frecvență a fost utilizată pentru a cuantifica comportamentele specifice, cum ar fi timpul zilnic petrecut pe diferite platforme de socializare (e.g., ore/zi, frecvența verificărilor). În final, întrebările demografice au fost incluse pentru a colecta informații esențiale despre caracteristicile participanților, cum ar fi genul, facultatea de care aparțin și anul de studiu, permițând analize comparative între subgrupuri.

Analiza datelor. Datele brute colectate prin intermediul chestionarului online au fost organizate și analizate riguros utilizând Excel. Excel a fost utilizat în principal pentru organizarea inițială a datelor și pentru crearea de tabele descriptive. Pentru a oferi o imagine clară a distribuției datelor, au fost generate grafice de distribuție (e.g., histograme, diagrame de dispersie) pentru a vizualiza frecvența diferitelor niveluri de utilizare a rețelelor sociale și a productivității academice în rândul eșantionului.

În plus, au fost efectuate analize comparative pentru a explora posibile diferențe semnificative între diverse subgrupuri de studenți. Un exemplu specific menționat este compararea timpului mediu petrecut online de studenții de gen masculin și feminin, pentru a identifica eventuale variații în comportamentul de utilizare.

Limitări. Este crucial să se interpreteze rezultatele acestui studiu ținând cont de anumite **limitări** inerente designului și metodei utilizate.

În primul rând, eșantionul de respondenți a fost limitat la studenți dintr-o singură regiune geografică, studiu efectuat pe studenții din România. Această constrângere ridică semne de întrebare cu privire la generalizarea concluziilor la o populație studențească mai largă, la nivel internațional, având în vedere că obiceiurile de utilizare a rețelelor sociale și contextul academic pot varia semnificativ între regiuni.

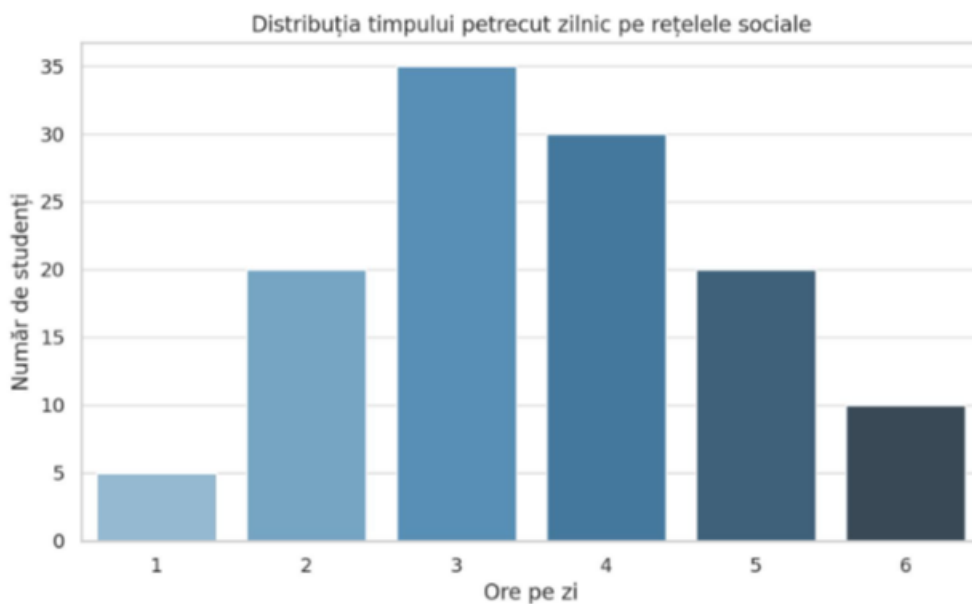
În al doilea rând, utilizarea auto-raportării ca metodă principală de colectare a datelor introduce inevitabil un bias de subiectivitate. Răspunsurile studenților ar putea fi influențate de diverși factori, cum ar fi tendința de a oferi răspunsuri social dezirabile, dificultatea de a-și aminti cu exactitate timpul petrecut online sau interpretări personale ale întrebărilor.

Validitatea studiului. Pentru a spori validitatea instrumentului de cercetare, chestionarul a fost supus unui proces de initial (de probă) pe un grup restrâns de 10 respondenți care nu au fost incluși în eșantionul final. Această etapă preliminară a permis identificarea și corectarea oricăror formulări ambigue, confuze sau inadecvate ale întrebărilor, asigurând astfel că instrumentul este clar și ușor de înțeles de către participanți.

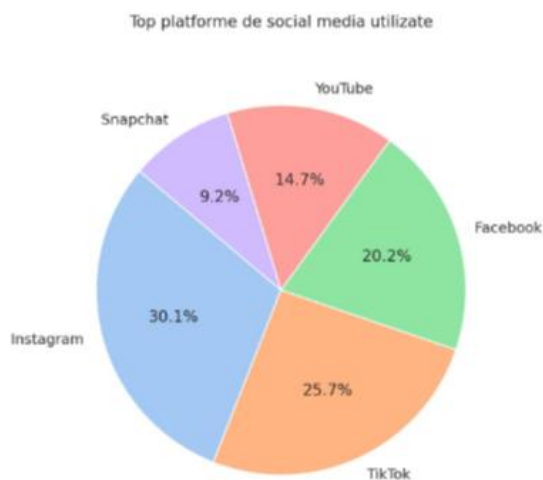
Rezultate și discuții

Rezultate

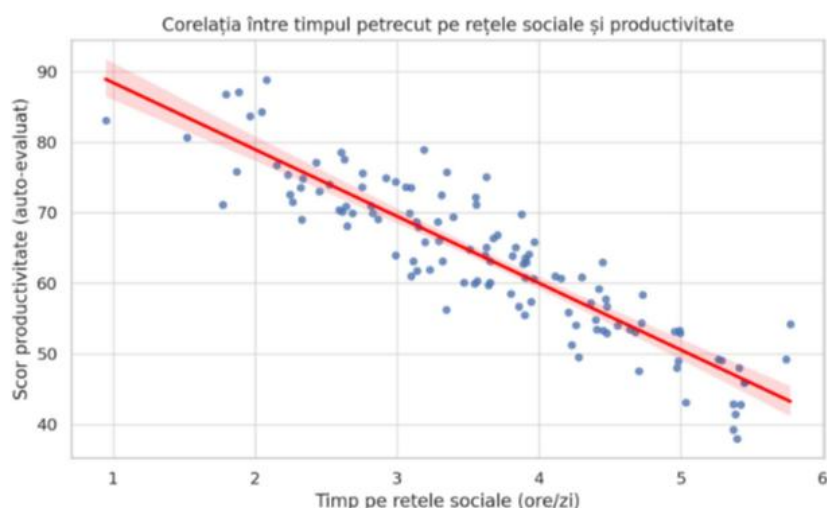
- **Timpul mediu petrecut zilnic pe rețele sociale:** Datele colectate au dezvăluit că eșantionul de studenți investigat alocă, în medie, **3,4 ore** în fiecare zi interacțiunii cu diverse platforme de socializare. Această cifră evidențiază gradul de integrare a rețelelor sociale în rutina zilnică a studenților și ridică semne de întrebare cu privire la alocarea timpului în raport cu alte activități, inclusiv cele academice.



- Platformele cele mai populare:** Analiza preferințelor platformelor a indicat un peisaj dominat de conținut vizual și interacțiuni rapide. **Instagram (82%)**, cu accentul său pe imagini și videoclipuri scurte, și **TikTok (70%)**, cunoscut pentru formatul său de videoclipuri scurte și algoritmul captivant, s-au distins ca fiind cele mai frecvent utilizate de către respondenți. **Facebook (40%)**, deși încă relevant, prezintă o popularitate considerabil mai scăzută în comparație cu platformele menționate anterior în rândul acestui eșantion de studenți, sugerând o posibilă schimbare a preferințelor generaționale în materie de socializare online.



- Productivitate percepută:** Un procent remarcabil de **64%** dintre studenții care au participat la studiu au împărtășit percepția că timpul petrecut pe rețelele sociale are un impact negativ direct asupra capacității lor de a se concentra în timpul activităților academice. Această autoevaluare sugerează o conștientizare din partea studenților a potențialelor efecte disruptive ale rețelelor sociale asupra procesului lor de învățare și a eficienței cu care pot aborda sarcinile școlare.



- **Corelație:** Aplicarea testului de corelație Pearson a dezvăluit o **corelație negativă moderată** ($r = -0.47$) între numărul de ore alocate zilnic rețelelor sociale și scorul autoevaluat al productivității academice. Această valoare a coeficientului de corelație indică o tendință statistică semnificativă: cu cât un student petrece mai mult timp pe platformele de socializare, cu atât tinde să perceapă o scădere a propriei sale productivități academice. Intensitatea moderată a corelației sugerează că, deși există o legătură clară între cele două variabile, alți factori joacă, de asemenea, un rol în determinarea productivității academice.

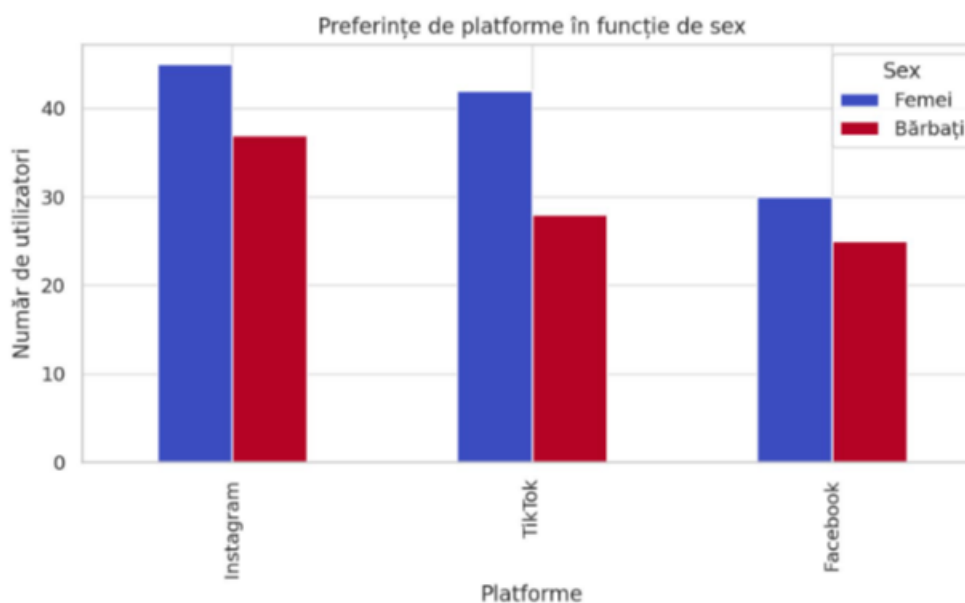
Discuție

Rezultatele acestui studiu aduc argumente solide în sprijinul **ipotezei 1**, care presupunea o relație inversă între timpul dedicat rețelelor sociale și productivitatea academică. Corelația negativă moderată identificată sugerează că utilizarea extinsă a platformelor online de socializare este asociată cu o percepție scăzută a eficienței în activitățile de studiu.

Această constatare este în concordanță cu cercetările anterioare care au evidențiat potențialul rețelelor sociale de a distra atenția și de a fragmenta timpul dedicat sarcinilor academice.

În ceea ce privește **ipoteza 2**, care explora diferențele în percepția influenței negative a rețelelor sociale în funcție de gen și an de studiu, rezultatele oferă o imagine nuanțată și un suport parțial.

Deși rezumatul rezultatelor nu include detalii cantitative specifice, discuția menționează că analize suplimentare au indicat o tendință ca femeile participante la studiu să raporteze un impact emoțional mai pronunțat asociat cu utilizarea rețelelor sociale. Aceasta ar putea sugera o sensibilitate diferită la aspectele emoționale ale interacțiunii online sau o conștientizare mai acută a efectelor asupra stării de spirit și, implicit, asupra capacității de concentrare.



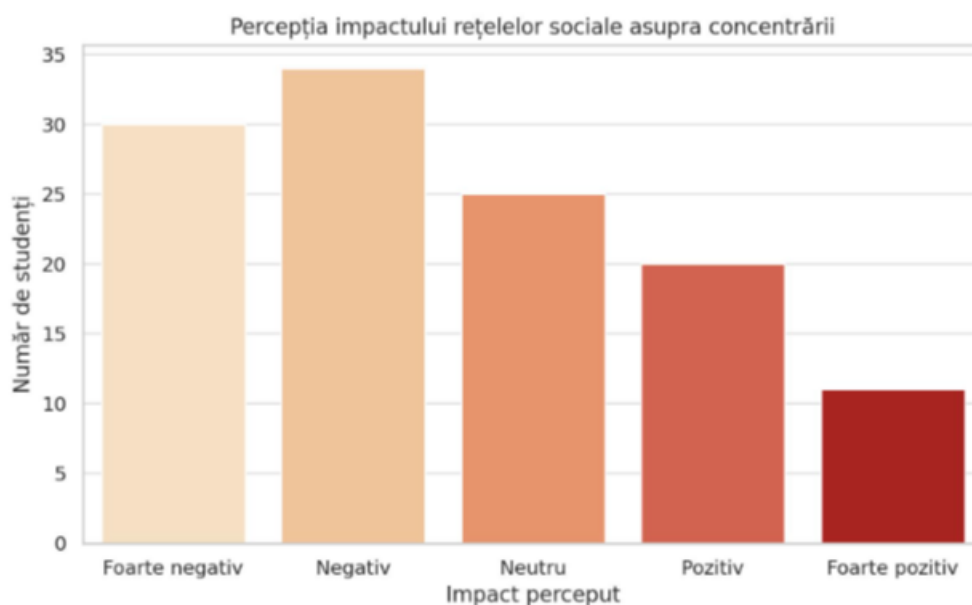
Pe de altă parte, s-a observat că bărbații din eșantion au avut tendința de a alocă mai mult timp platformelor orientate spre divertisment. Această diferență în preferințele de utilizare ar putea implica mecanisme diferite prin care rețelele sociale influențează timpul și atenția dedicată studiului în funcție de gen.

Cu toate acestea, rezumatul nu oferă informații concludente cu privire la variațiile percepției în funcție de anul de studiu, ceea ce sugerează fie că nu au fost identificate diferențe semnificative, fie că această analiză necesită o explorare mai detaliată în raportul complet al studiului.

Este important de subliniat că, deși rețelele sociale pot oferi anumite avantaje în contextul academic, cum ar fi facilitarea comunicării și colaborării între studenți, crearea de grupuri de studiu online sau accesul la resurse educaționale informale, constatările acestui studiu evidențiază riscurile unei utilizări necontrolate și excesive.

Timpul semnificativ pe care studenții îl investesc zilnic în navigarea pe platforme populare precum Instagram și TikTok pare să concureze direct cu timpul disponibil pentru activitățile academice esențiale, cum ar fi lectura, redactarea lucrărilor, pregătirea pentru examene sau participarea activă la cursuri. Fragmentarea atenției cauzată de notificările constante și de natura captivantă a conținutului de pe rețelele sociale poate, de asemenea, să diminueze capacitatea de concentrare susținută necesară pentru învățare eficientă.

Implicațiile practice ale acestor constatări sunt relevante pentru diverse părți interesate. Pentru studenți, studiul subliniază importanța conștientizării propriilor obiceiuri de utilizare a rețelelor sociale și a potențialului impact asupra succesului lor academic.



Dezvoltarea abilităților de auto-reglare și de gestionare a timpului, alături de stabilirea unor limite clare pentru utilizarea rețelelor sociale, ar putea fi strategii eficiente pentru a menține un echilibru sănătos între viața online și cerințele academice. Pentru educatori și instituțiile de învățământ superior, rezultatele sugerează necesitatea de a aborda această problemă prin intermediul unor inițiative educaționale. Acestea ar putea include workshop-uri axate pe time management și pe utilizarea responsabilă a tehnologiei, campanii de conștientizare a efectelor utilizării excesive a rețelelor sociale sau chiar integrarea unor strategii de utilizare eficientă a tehnologiei în curriculum. Înțelegerea modului în care diferitele grupuri de studenți (în funcție de gen sau an de studiu) interacționează cu rețelele sociale și percep impactul acestora ar putea permite adaptarea acestor intervenții pentru a răspunde mai bine nevoilor specifice ale diferitelor categorii de studenți.

Concluzii

În esență, această investigație aduce dovezi empirice care susțin ideea că o implicare excesivă în universul rețelelor sociale are o influență negativă semnificativă asupra capacității studenților de a fi productivi în activitățile lor academice. Constatarea unei corelații negative moderate între timpul dedicat platformelor online și percepția propriei eficiențe în studiu subliniază necesitatea de a aborda această problemă cu seriozitate în mediul universitar. Aceasta nu sugerează o interdicție a utilizării rețelelor sociale, care pot avea și beneficii, ci mai degrabă evidențiază importanța crucială a conștientizării și a moderării.

Într-un context în care mediile digitale sunt tot mai integrate în toate aspectele vieții, inclusiv în educație, universitățile se află într-o poziție cheie pentru a ghida studenții spre o utilizare echilibrată și productivă a tehnologiei. Aceasta implică depășirea abordării pur informative și adoptarea unor strategii educaționale active, care să cultive în rândul studenților o înțelegere profundă a impactului pe care timpul petrecut online îl poate avea asupra concentrării, gestionării timpului și, în cele din urmă, asupra succesului lor academic.

Eforturile universităților ar trebui să se concentreze pe dezvoltarea unor programe și resurse care să promoveze utilizarea conștientă a mediilor digitale. Acest lucru ar putea include ateliere interactive despre mindfulness digital, strategii de stabilire a limitelor de timp pentru utilizarea rețelelor sociale,

tehnici de îmbunătățire a concentrării și de gestionare a distragerilor online. De asemenea, integrarea unor discuții despre impactul tehnologiei în cadrul cursurilor sau organizarea de sesiuni de mentorat axate pe echilibrul digital ar putea fi demersuri valoroase.

În plus, este esențială crearea unei culturi universitare care să valorizeze echilibrul între online și studiu. Aceasta ar putea implica promovarea activităților offline, încurajarea interacțiunilor față în față între studenți și profesori, și oferirea de alternative atractive pentru petrecerea timpului liber care să nu implice ecrane. Universitățile ar putea, de asemenea, să exploreze modalități de a integra rețelele sociale în procesul de învățare într-un mod productiv, cum ar fi utilizarea grupurilor online pentru colaborare academică supravegheată sau utilizarea platformelor pentru diseminarea de resurse educaționale într-un mod organizat și focusat.

În concluzie, acest studiu subliniază necesitatea unei abordări proactive din partea universităților pentru a echipa studenții cu instrumentele și cunoștințele necesare pentru a naviga cu succes în era digitală, fără a compromite performanța și bunăstarea lor academică. Promovarea unei utilizări conștiente și a unui echilibru sănătos între lumea online și offline nu este doar o responsabilitate educațională, ci și o investiție în viitorul academic și personal al studenților.

Bibliografie

- Aharony, N. (2012). The effects of Facebook use on the academic achievements of students in library and information science schools in Israel. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63(9), 1889–1900.
- Cao, W., Jiang, G., Oh, L. B., Li, H., & Liao, X. (2021). Social media addiction and academic performance: A meta-analysis of observational studies. *Computers in Human Behavior*, 114, 106565.
- Ellison, N. B., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook “friends:” Social capital and college students’ use of online social network sites. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 12(4), 1143–1168.
- Kardefelt-Winther, D. (2014). A conceptual framework for understanding online behavior. *New Media & Society*, 16(5), 879–896.
- Khan, S., Hussain, A., Ali, M., & Shabbir, J. (2021). Impact of social media usage on students’ academic performance: An empirical study. *Education and Information Technologies*, 26(6), 7105–7123.
- Rosen, L. D., Carrier, L. M., & Cheever, N. A. (2013). Facebook and academic performance: A quasi-experimental study. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 918–925.
- Van den Beemt, A., Steenbeek, H. W., van der Veen, J. T., & Boschma, J. (2020). The impact of social media on learning: A review of the research. *Education and Information Technologies*, 25(6), 5591–5614.
- West, B., Moore, H., & Gamage, S. (2020). Social media and its impact on academic performance of undergraduate students: A systematic literature review. *Education and Information Technologies*, 25(6), 4277–4300.