

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
ȘCOALA DOCTORALĂ „EDUCAȚIE, REFLECȚIE, DEZVOLTARE”

REZUMAT TEZĂ DE DOCTORAT

Conducător științific:
Prof. Univ. Dr. Vasile Chiș

Doctorand:
Iuliu Sever Grama

Cluj-Napoca
2021

UNIVERSITATEA „BABEȘ-BOLYAI” CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
ȘCOALA DOCTORALĂ „EDUCAȚIE, REFLECȚIE, DEZVOLTARE”

MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL ȘI MANAGEMENTUL
ORGANIZAȚIONAL ÎN CONTEXTUL ORIENTĂRILOR VALORICE CE
CARACTERIZEAZĂ STUDENȚII DIN GENERAȚIA Z

Conducător științific:
Prof. Univ. Dr. Vasile Chiș

Doctorand:
Iuliu Sever Grama

Cluj-Napoca
2021

CUPRINS

INTRODUCERE	5
CAPITOLUL I: MANAGEMENT ORGANIZAȚIONAL – REPERE TEORETICE	6
I.1. Management – știință, artă, practică	6
I.2. Management – funcții, principii, roluri	7
I.3. Repere ale dezvoltării abordărilor manageriale	7
I.4. Management versus Leadership	8
CAPITOLUL II: MANAGEMENT EDUCAȚIONAL – CLARIFICĂRI CONCEPTUALE	8
II.1. Managementul educațional – abordare sistemică	9
II.2. Tipologii ale sistemelor educaționale	10
II.3. Paradigmele - clasică și modernă - managementului educațional	10
II.4. Managementul grupei de studenți	11
II.5. Climatul organizației universitare	11
II.6. Raportul educador-educabil	12
CAPITOLUL III: GENERAȚIA Z ȘI CARACTERISTICILE ACESTEIA	12
III.1. Definirea termenului <i>generație</i>	12
III.2. Delimitări temporale ale generațiilor – definite în literatura de specialitate	13
III.3. Reprezentativitatea Generației Z – perspectivă mondială, europeană și națională	13
III.4. Specificități ce caracterizează membrii Generației Z	14
III.5. Particularități ale Generației Z în România	14
CAPITOLUL IV: INTRODUCERE ÎN PROBLEMATICA VALORILOR	15
IV.1. Conceptul de valoare – definiții	15
IV.2. Valorile – nucleu al culturii	16
IV.3. Caracteristici ale valorilor	16
IV.4. Transmiterea și dezvoltarea valorilor	16
IV.5. Studiul contemporan al valorilor	17
IV.5.1. Geert Hofstede – Cultura ca programare mentală	17
IV.5.2. Miguel Basáñez – Teoria celor trei culturi	18

IV.5.3. Ronald Inglehart – Teoria modernizării și a post-modernizării	18
IV.5.4. Shalom Schwartz – Teoria valorilor sociale	19
IV.6. Specificitate culturală în România	20
CAPITOLUL V: DESCRIEREA CERCETĂRII EDUCAȚIONALE	20
V.1. Întrebările cercetării	20
V.2. Scopul cercetării	21
V.3. Obiectivele cercetării	21
V.4. Ipotezele cercetării	22
V.5. Variabilele cercetării	23
V.6. Design-ul cercetării	23
V.7. Paradigma cercetării – pluralism metodologic	24
V.8. Metode de cercetare	25
V.9. Eșantionul de participanți	25
V.10. Instrumentul cercetării	26
V.11. Dimensiunea etică a cercetării	27
CAPITOLUL VI: ANALIZE SECUNDARE ASUPRA BAZELOR DE DATE WORLD VALUES SURVEY	28
VI.1. Analiză comparativă asupra valorilor de creștere a copiilor în România	28
VI.2. Analiză comparativă asupra dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism în România	31
CAPITOLUL VII: REZULTATELE CERCETĂRII – INTERPRETAREA ȘI ANALIZA DATELOR COLECTATE	34
VII.1. Rezultate cantitativ – demografice ale cercetării	34
VII.2. Rezultate cantitativ – calitative corespunzătoare Obiectivelor 2 și 3	36
VII.3. Rezultate cantitativ – calitative corespunzătoare Obiectivului 4	38
CONCLUZII	43
BIBLIOGRAFIE	44
ANEXE	54

CUVINTE CHEIE:

Management educațional, Management organizațional, Orientări valorice, Valori de creștere a copiilor, materialism – postmaterialism, Generația Z.

INTRODUCERE

Dinamismul fără precedent ce caracterizează mediul social în care activăm impune organizațiilor și, implicit, persoanelor ce ocupă funcții de conducere deținerea unei capacități ridicate de gestionare a unui complex de situații aflate într-o continuă creștere și diversificare. Noua realitate socio-economică îi aduce pe conducători în situația de fi nevoiți să-și adapteze capacitatea de reacție personală și de grup la situații de cele mai multe ori dificil de anticipat, respectiv de a manifesta o abordare flexibilă și adaptabilă la avalanșa schimbărilor neașteptate. Amploarea schimbărilor ce caracterizează actualul context socio-economic este determinată atât de frecvența manifestării acestora, aflată într-o continuă creștere, cât și de rapiditatea difuziei respectivelor schimbări la nivel societal (Russu, 1999).

În acest context socio-economic caracterizat de o volatilitate accentuată, managerul - fie tratat din perspectivă individuală, fie prin prisma celei colective - este atât de implicat în realizarea obiectivelor sociale, economice și educaționale încât a devenit o figură centrală, activității sale dedicându-i-se numeroase studii, compendii, consfătuiri sau congrese internaționale. Organizațiile industriale, educaționale (școlare și universitare), sportive, politice și administrative depun, sau ar trebui să depună, eforturi considerabile atât pentru identificarea și operaționalizarea celor mai bune forme de organizare, cât mai ales pentru îmbunătățirea și perfecționarea permanentă a actului conducerii și, implicit, a persoanelor mandatate să îndeplinească respectivul rol.

Societatea actuală este organizată sub forma unui conglomerat de organizații. Organizația poate fi definită sub forma unui „...*grup de două sau mai multe persoane care interacționează în vederea realizării unor scopuri comune ... constituie obiect al conducerii ... având un rol decisiv în dezvoltarea performanțelor economice și asupra populației*” (Nicolescu, Verboncu, Ionescu, 2011, pag. 444). Procesul actului de conducere vine în întâmpinarea nevoii reale de gestionare a respectivelor organizații, respectiv a resurselor de care acestea dispun (Sindhu, 2012). Mai mult, dinamica actuală impune re poziționări și re așezări din mers pentru a putea ține pasul cu dezvoltarea tehnologică și abundența informațională. În acest sens, principala forță din spatele oricărei schimbări este dată de capacitățile, nivelul profesional și uman al conducătorului (Carnegie, 2013).

Fundamentul eficienței actului de conducere îl constituie abilitatea instituțională de a dezvolta culturi bazate pe încredere, în cadrul cărora să fie promovate cooperarea reală și împărtășirea reciprocă a cunoștințelor la nivel inter-generațional și intra-generațional (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász, 2016).

Mediul academic și cel organizațional se confruntă cu o nouă provocare reprezentată de intrarea în câmpul academic/pe piața muncii a unei noi generații, cunoscută sub denumirea de Generația Z – persoane născute după anul 1995, fapt ce va determina activarea concomitentă a unor generații dezvoltate și formate în paradigme și sisteme socio-politice diferite. Diferențele dintre aceste generații cu privire la modul de a gândi, la atitudinile, comportamentele și valorile ce le caracterizează, se pot transforma în surse de conflict ce necesită a fi gestionate (Bencsik, Horváth-Csikós, Juhász, 2016).

Pentru a atrage, menține și valorifica membri ai diferitor generații, mediile organizaționale și cele academice sunt nevoite să înțeleagă unicitatea fiecărei generații, să creeze punți de legătură între acestea și să transforme în oportunități specificitățile fiecărei generații. A cunoaște ce-i definește, ce așteptări au, cum gândesc și acționează, ce-i motivează și ce-i demotivează, constituie un real avantaj pentru organizațiile economice și cele educaționale (Smith, 2017).

I. MANAGEMENT ORGANIZAȚIONAL – REPERE TEORETICE

I.1. Management – știință, artă, practică

Managementul poate fi abordat ca o *știință* – a conducerii unei organizații, entități sau instituții de orice natură, o *metaștiință* – sub forma unei complementarități de achiziții atât de ordin științific, cât și din activitatea practică, respectiv ca o *transdisciplină* aflată la intersecția mai multor domenii științifice (Răduț-Taciu, Bocoș, 2015; Bocoș, Chiș, 2013). Managementul este o știință în măsura în care se fundamentează pe principii și abordări științifice (Saitis, Saitis, 2018), respectiv pe cunoștințe și abilități ce se dobândesc și consolidează în timp prin demersuri de instruire și perfecționare continuă (Russu, 1996). Totodată, managementul este o artă din punct de vedere al celor care practică activități manageriale în condiții de flexibilitate și manifestare a inițiativei (Saitis, Saitis, 2018), din perspectiva calităților native care fac ca unele persoane să fie mai potrivite pentru ocuparea de funcții de conducere decât altele (Russu, 1996), precum și din perspectiva faptului că principalele resurse ale managementului sunt oamenii ce se diferențiază radical de resursele materiale și financiare ale organizației. (Nicolescu, Verboncu, Ionescu, 2011).

Henry Mintzberg (2009) susține faptul că managementul se poziționează la intersecția artei - responsabilă cu producerea ideilor transpuse în viziuni de urmat, cu știința – ce furnizează cunoașterea sistematică, respectiv cu experiența – ce asigură conexarea artei și a științei cu experiențe tangibile. Acest mod de a privi managementul la confluența celor trei influențe, sub forma unei acumulări de experiență ce se completează cu elemente ale artei și o anumită cunoaștere oferită de știință este definit sub forma „*practicii manageriale*” (Mintzberg, 2009, pag. 11).

I.2. Management – funcții, principii, roluri

Esența managementului este reprezentată de funcțiile și atributele acestuia (Nicolescu, Verboncu, 2008). Din perspectiva lui Ovidiu Nicolescu și Ion Verboncu procesul managementului se poate partaja, luând în considerare natura sarcinilor și modul de realizare a acestora, în cinci funcții: previziune, organizare, coordonare, evaluare și control (Nicolescu, Verboncu, 2008). Analiza lui Henry Mintzberg evidențiază trei tipuri de roluri îndeplinite de manageri - ce derivă din autoritatea conferită de funcția organizațională deținută (Zlate, 2004) - după cum urmează: roluri interpersonale, roluri informaționale și roluri decizionale, (<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap1.htm>).

Concomitent rolurilor tradiționale ale conducerii au apărut și este necesar a se manifesta noi roluri ce țin de capacitatea și abilitatea de a negocia și de a motiva optim individul sau grupul (Zlate, 2004). Funcțiile managementului sunt prezentate de o manieră duală sub forma planificării, organizării, conducerii și controlului, dacă ne raportăm la scopul pentru care o instituție sau entitate economică funcționează. Pe de altă parte, dacă ne raportăm la indivizi și la grupurile de persoane care formează resursa umană discutăm de funcții ale actului de conducere precum comunicarea, negocierea, motivarea, gestionarea conflictelor, armonizarea și funcționarea echipelor, elemente specifice fenomenului cunoscut în literatura de specialitate sub denumirea de *leadership* (Andrei, Rădulescu, Iosifescu, 2005).

I.3. Repere ale dezvoltării abordărilor manageriale

Procesul dezvoltării practicii manageriale a presupus parcurgerea unei ample evoluții și dezvoltări de la formele incipiente de organizare către apariția școlilor de gândire managerială, precum: școala rațională, școala managementului științific, școala managementului birocratic, respectiv școala relațiilor interumane (<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap1.htm>).

Abordările specifice procesului managementului au fost supuse unor continue demersuri de actualizare și re poziționare determinate în principal de necesitatea de a se adapta

la mutațiile și evoluțiile mediului exterior (<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap1.htm>). Astfel, managementul a cunoscut o dezvoltare etapizată, ce a fost determinată și influențată de etapele și procesele de evoluție a dezvoltării umane având în prezent caracteristici și abordări specifice lumii moderne, precum: interdisciplinaritatea, perspectiva globală și integratoare de abordare și gestionare a problemelor, profesionalizarea continuă a funcției de manager, respectiv universalitatea principiilor și instrumentelor specifice (Tîrcă, Mihăescu, 2011; Kotter, 2008).

I.4. Management versus Leadership

Munca specifică liderului și cea a managerului sunt două sisteme de acțiune distincte și complementare în același timp, succesul într-un mediu social, economic și cultural tot mai complex și volatil fiind condiționat de existența și coabitarea ambelor zone. Manifestarea unei capacități de conducere superioare presupune conjugarea unui leadership puternic cu un management de aceeași factură, respectiv de utilizarea unuia ca o contrapondere la celălalt. Adevărata provocare este să combini un lider puternic cu un manager puternic și să-i folosești în diferite măsuri și momente pentru a se echilibra reciproc „*în loc să distingem liderii de manageri, ar trebui să vedem managerii ca lideri și leadership-ul precum un management bine practicat*” (Mintzberg, 2009, pag. 9).

În modul de manifestare a actului conducerii un rol determinant îl ocupă elementul intangibil uman din organizații, ce influențează substanțial toate procesele și activitățile organizaționale pe fondul determinării lor umane (Nicolescu, Verboncu, 2008). Eficacitatea procesului de conducere este influențată direct de modul de raportare la resursa umană, de înțelegerea și utilizarea adecvată a resorturilor motivaționale, respectiv de asigurarea condițiilor necesare valorificării potențialului existent în fiecare subordonat (Russu, 2016).

Prezenta cercetare a abordat managementul organizațional din perspectiva managementului capitalului uman, sub forma proceselor și relațiilor manageriale prin intermediul cărora conducătorul (indiferent de titulatura de manager, lider, manager – lider sau lider – manager) valorifică potențialul membrilor Generației Z, ca sursă principală de obținere a unui avantaj competitiv (Nicolescu, Verboncu, Ionescu, 2011).

II. MANAGEMENT EDUCAȚIONAL – CLARIFICĂRI CONCEPTUALE

Actul managerial este o caracteristică a oricărei activități desfășurate de o manieră organizată, context în care indiferent de specificitatea și particularitățile domeniului

circumscriși își păstrează anumite funcții și caracteristici de bază, comune. Din acest punct de vedere dimensiunile, funcțiile și elementele managementului general își păstrează aplicabilitatea și în alte domenii, precum cel educațional (Tîrcă, Mihăescu, 2011). Managerii, cadre didactice, trebuie să dețină concomitent o pregătire de bază cu privire la funcțiile și rolurile manageriale, respectiv o pregătire managerială specifică particularităților domeniului educațional (Iucu, 2006).

Managementul educațional ca și domeniu de studiu și practică s-a desprins din teoriile generale ale managementului organizațional, fiind într-o primă etapă un subdomeniu al acestuia aplicat sferei educaționale, ulterior devenind un domeniu de sine stătător pe fondul dezvoltării propriilor teorii, modele și principii (Dobridor, 2009). Managementul educațional reprezintă o transdisciplină, un concept multidimensional dinamic, ce încorporează caracteristici specifice mai multor ramuri disciplinare (Răduț-Taciu, Bocoș, 2015; Bocoș, Chiș, 2013). Similar altor discipline, managementul educațional deține concomitent statut de știință, artă și realizare practică, având un „...*caracter dual teoretic-conceptual, dar și practic-aplicativ...*” (Bocoș, Chiș, 2013, pag. 22) și „...*se referă la teoria și practica managementului general, aplicate sistemului și procesului de învățământ, organizațiilor școlare și claselor de elevi...*” (Tîrcă, Mihăescu, 2011, pag. 6).

II.1. Managementul educațional – abordare sistemică

Abordarea sistemică reprezintă „...*o metodă de interpretare și analiză științifică a faptelor, obiectelor, proceselor, fenomenelor realității, bazată pe cercetarea acestora în totalitatea lor, considerate global, ca entitate, în viziune statistică...*” (Bocoș, Chiș, 2013, pag. 47). Pe de altă parte, sistemul reprezintă multitudinea relațiilor și interdependențelor de ordin cauzal, fizic, logic sau temporal ce se stabilesc între elementele componente ale acestuia și care funcționează sub forma unui întreg, ca un tot unitar, în vederea atingerii finalităților asumate.

Activitățile procesului de management educațional sunt structurate pe trei niveluri ierarhice (Răduț-Taciu, Bocoș, 2015; Tîrcă, Mihăescu, 2011), după cum urmează:

- *nivelul strategic sau macro*, având reprezentativitate din punct de vedere al structurilor educaționale la nivelul Ministerului de resort, acoperire și manifestare națională, fiind caracterizat de conducerea, decizia și controlul la nivel de macrosistem;

- *nivelul tactic sau intermediar*, având reprezentativitate din punct de vedere al structurilor educaționale la nivelul entităților decizionale locale (Inspectorate Școlare Județene), acoperire și manifestare județeană, fiind caracterizat de exercitarea preponderent de funcții administrative la nivel pedagogic intermediar - mezosistem;

- *nivelul operativ sau micro*, având reprezentativitate din punct de vedere al structurilor educaționale la nivelul instituțional (instituții de învățământ: organizație școlară, facultatea), nivelul departamental (catedra sau departamentul), respectiv nivelul individual (managerul instituției, cadrul didactic ce realizează managementul grupei de studenți/clasei de elevi), acoperire și manifestare locală, fiind caracterizat de conceperea, conducerea și controlul la nivel pedagogic–microsistem.

În cadrul prezentei cercetări ne-am raportat la procesul de management educațional din perspectiva nivelului individual al cadrului didactic ce realizează activitatea de management a grupei de studenți (membri ai Generației Z) în învățământul universitar.

II.2. Tipologii ale sistemelor educaționale

Domeniul educației presupune necesitatea participării la adoptarea deciziilor - în forme și intensități diferite - a tuturor membrilor comunității educaționale, reprezentate de cadre didactice, părinți, comunitate, dar și de studenți. Din acest punct de vedere participarea cadrelor didactice la adoptarea deciziilor este de la sine înțeleasă, implicarea părinților devine o normalitate, iar accentuarea participării comunității este privită cu precădere prin prisma necesității de a asigura reciprocitate, în sensul în care concomitent cu participarea comunității în procesul educațional este necesar să se manifeste o participare a educației în viața comunitară. Consensul existent cu privire la participarea comunității, a părinților și a cadrelor didactice la adoptarea deciziilor specifice domeniului educațional nu se aplică în totalitate și în ceea ce îi privește pe studenți (Albulescu, 2014).

Realitatea mediului educațional presupune de multe ori doar consultarea studenților, participarea efectivă situându-se la un nivel relativ scăzut, cu toate că, în definitiv, rațiunea de a fi a mediului educațional este aceea de a asigura dezvoltarea acestora, ei fiind subiectul activ al întregului proces (Albulescu, 2008; Andrei, Rădulescu, Iosifescu, 2005).

II.3. Paradigmele - clasică și modernă - managementului educațional

Managementul educațional cunoaște, sau ar trebui să cunoască, o translatăre din zona managementului clasic, fundamentat pe modalitatea tradițională de transmitere de informații către studenți - ce dețineau calitatea de simplu receptor pasiv al acestora - , către un management al „...*formării și reflecției personale...*” în cadrul căreia elevul docil, ascultător și dependent de profesor se transformă în subiect activ al evoluției personale, având la bază propriile sentimente, așteptări, nevoi și disponibilități (Albulescu, 2008; Bocoș, 2013, pag. 50). Acest nou tip de management interactiv promovează reflecția individuală, dezbateră

deschisă a problemelor, experimentarea directă, valorificarea diversității, afirmarea rolului de facilitator al educatorului, instruirea centrată pe educat, reevaluarea raportului autoritate – libertate, respectiv valorificarea spontaneității și creativității, școala fiind un spațiu de libertate și motivare intrinsecă în cadrul căruia elevii au posibilitatea de a-și dezvolta spiritul activ, critic și inovativ (Albulescu, 2008; Joița, 2010; Bocoș, 2013; Muste, 2020).

II.4. Managementul grupei de studenți

Managementul educațional nu face referire doar la activitatea de management derulată de managerii din instituțiile de învățământ, ci și la cea a grupei de studenți. Prin crearea unui mediu echilibrat din punct de vedere emoțional, respectiv organizat și planificat din perspectiva activităților derulate la nivelul grupei, profesorii pot fi numiți manageri ai propriilor colective (Saitis, Saitis, 2018). Din perspectivă socială profesorul este conducătorul grupului, ce nu se rezumă la organizarea și conducerea orelor, respectiv la transmiterea de cunoștințe, ci reprezintă un manager, sub forma unei prezențe atât în viața obiectiv - educațională, cât și în cea subiectiv – emoțională a studenților (Iucu, 2006; Iucu, 2008).

Managementul grupei de studenți este considerată zona operațională primară, de bază, nucleul demersurilor manageriale în domeniul educațional, fiind fundamentat pe relația profesor – student (Fărcaș, 2012) sau educator – educabil (Joița, 2010). Procesul managementului grupei presupune organizarea și gestionarea studenților, a spațiului, a timpului și a materialelor în scopul asigurării unui act educațional eficient prin creșterea implicării studenților și asigurarea unui mediu colaborativ (Rijal, 2015).

II.5. Climatul organizației universitare

Climatul organizațional integrează din perspectivă psihosocială caracteristicile organizației, cuprinzând „...*aspecte de ordin cognitiv, afectiv-motivațional și relațional*...” (Trif și colab., 2015, pag. 53). Acesta reprezintă „...*atmosfera, moralul și starea afectivă* ...” și poate constitui criteriu axiologic de delimitare a grupelor de studenți (Iucu, 2016, pag 176), putând avea un caracter cumulativ prin dispersia climatului din vârful ierarhiei către periferia acesteia (Trif și colab., 2015).

Așadar, climatul poate fi de natură a mobiliza și angaja activ studenții în activitățile educaționale desfășurate, având o valoare pozitivă, sau, din contră, poate determina dezangajarea și demotivarea constituind astfel o frână în procesul de educare și formare a colectivului, având o valoare negativă (Iucu, 2006). În condițiile unui climat favorabil nivelul stresului ocupațional este mai redus, implicarea și inițiativa membrilor organizației este superioară, iar satisfacția profesională resimțită este ridicată (Trif și colab., 2015).

II.6. Raportul educator-educabil

Profesorii au rolul de a sprijini și îndruma studenții în sensul dezvoltării propriilor instrumente necesare performării educaționale pe perioada derulării studiilor, precum și ulterior finalizării acestora pe toată perioada vieții adulte (Franklin, Harrington, 2019). Raportul dintre educator și educabil poate fi descris sub forma unui continuum ce are la un pol managementul educațional tradițional sau clasic al grupei, iar la celălalt pol managementul educațional interactiv sau modern (Ionescu, Chiș, 2009; Joița, 2010).

Concluzionând, se poate afirma faptul că stilul managerial al profesorilor la nivelul grupei de studenți are un impact direct asupra calității climatului educațional, cu precădere din perspectiva naturii relațiilor interpersonale stabilite între educatori și educabili, pe baza modului în care cei dintâi își gestionează competențele psihosociale (Ionescu, Chiș, 2009). Stilul de predare bazat pe dialog, ce presupune asumarea de către cadrul didactic a unei atitudini permissive și exercitarea funcției de facilitator, conduce la crearea unui mediu adecvat învățării active, colaborative, pe termen lung (Andrei, Rădulescu, Iosifescu, 2005).

III. GENERAȚIA Z ȘI CARACTERISTICILE ACESTEIA

Dinamica, efervescența și viteza mediului extern, comportamentul părinților, motivația și tehnologia sunt principalii factori ce au contribuit la formarea profilului unei noi generații, denumită Generația Z, în viziunea lui Broennimann Alexandra aceștia fiind adevărații cetățeni ai întregii lumi, primii homo globalis (Broennimann, 2017). Din perspectiva schimbărilor economice, educaționale, culturale și a celor ce caracterizează piața muncii, recunoașterea și conștientizarea oportunităților ascunse în transferul reciproc de competențe, aptitudini, experiențe și puncte de vedere este de neevitat (Pintér, 2016).

III.1. Definirea termenului *generație*

Dacă în trecut definirea termenului *generație* presupunea delimitarea unei perioade de 25 – 30 de ani, în prezent, pe fondul dinamicii mediului, a emergenței tehnologice și a schimbărilor permanente survenite în valorile societale, două decade reprezintă o perioadă suficientă pentru definirea unei generații (McCrinkle, 2011). În cadrul prezentei lucrări am abordat generația sub forma unui grup de persoane care au împărtășit evenimente importante și s-au născut în aceeași perioadă.

III.2. Delimitări temporale ale generațiilor – definite în literatura de specialitate

Este dificilă delimitarea cu exactitate a acestor generații, denumirile conferite acestora și reperele temporale prezentate în literatura de specialitate fiind în anumite situații diferite de la un autor la altul. Generațiile nu sunt definite numai de un număr fix de ani, ci sunt rezultatul unei transformări evolutive din punct de vedere a factorilor demografici, sociali, respectiv a stilurilor parentale, ceea ce conduce la moduri diferite de a gândi, aspect ce delimitează generațiile una de cealaltă (Broennimann, 2017).

Anul 1989 și evenimentele semnificative petrecute în majoritatea țărilor foste comuniste au determinat translatarea de la un sistem centralizat comunist către o nouă paradigmă, democratică, amplu proces de transformare socio-politică și economică, care și-a pus amprenta inclusiv în dezvoltarea noilor generații. Din această perspectivă, situația socio-politică a României după terminarea celui de al doilea război mondial diferă radical de cea a țărilor occidentale, stare de fapt raportat la care translatarea modelelor generaționale occidentale trebuie să țină seamă de realitățile ce au marcat dezvoltarea țării noastre.

III.3. Reprezentativitatea Generației Z – perspectivă mondială, europeană și națională

La 1 iulie 2015, conform datelor publicate de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017) populația lumii era formată din aproximativ 7.383.009.000 locuitori, fiind estimat ca la nivelul anului 2100 să ajungă la aproximativ 11.184.368.000 locuitori. Membrii Generației Z la nivel mondial la data de 1 iulie 2015 erau în număr de aproximativ 2.524.171.000 locuitori, reprezentând aproximativ 34,18% din întreaga populație a lumii.

La nivelul lunii ianuarie 2017 populația sub 20 de ani a Uniunii Europene, persoane născute începând cu anul 1996, menționat ca reper temporal de delimitare a Generației Y de Generația Z în cele mai multe cercetări, era în număr total de 106.655.034 locuitori dintr-un total de 510.278.701, reprezentând aproximativ 20,90 % din întreaga populație a Uniunii Europene (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>).

La nivelul lunii ianuarie 2017 populația sub 20 de ani a României era în număr total de 4.148.072 locuitori dintr-un total de 19.760.314 locuitori, reprezentând aproximativ 20,99% din întreaga populație a țării, procent foarte apropiat de cel reprezentat de Generația Z la nivelul Uniunii Europene (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>).

Previziunile cu privire la evoluția populației plasează România în fruntea țărilor din Uniunea Europeană cu cea mai semnificativă scădere a populației de la aproximativ 19,8 milioane locuitori în prezent la aproximativ 13,9 milioane la nivelul anului 2050. La nivelul statelor Uniunii Europene majoritatea țărilor păstrează un trend ascendent al populației, cum

este cazul Franței care se estimează că va înregistra o creștere a populației de la 64,6 milioane la 72,3 milioane locuitori sau vor înregistra un procent semnificativ mai redus al diminuării, cum este cazul Poloniei care se estimează ca va ajunge la aproximativ 33,9 milioane locuitori de la 38,4 milioane cât are în prezent (United Nations@Statistica 2017).

III.4. Specificități ce caracterizează membrii Generației Z

Revoluția tehnologică și digitală accelerată impune adaptarea continuă a corpului și a creierului. În timp ce generațiile precedente au fost martorele evoluției tehnologice dintr-o perspectivă matură a dezvoltării creierului, Generația Z s-a format și s-a dezvoltat sub această cupolă. Upgradarea și Actualizarea permanentă sunt așteptate și căutate, trăiesc în simbioză cu tehnologia, iar device-urile sunt o prelungire a propriilor corpuri (Broennimann, 2017).

Generația Z aduce cu ea o provocare fără precedent reprezentată de emergența informațională și tehnologică. Asistăm și participăm la dezvoltarea și consolidarea unui nou câmp de derulare a vieții alături de cel real și anume mediul virtual. Această translație este similară, în viziunea lui Broennimann Alexandra, cu tranziția din apă pe pământ. În acest context membrii Generației Z sunt pe de o parte rezultat al mediului complex în care s-au format, iar pe de altă parte constituie germenii și promotorii viitoarelor transformări.

Tehnologia este și va fi tot mai importantă în modalitățile de învățare și angajare în diferite procese. Rolul tehnologiei în modul de abordare, gestionare și chiar rezolvare a diferitor situații va fi într-o continuă creștere, aspect susținut inclusiv de apetitul Generației Z pentru tehnologie. Este de luat în calcul și analizat impactul determinat de faptul că generațiile existente în mediile organizaționale și educaționale nu sunt *always on* și nici nu consideră acest fapt ca fiind o necesitate stringentă. Astfel, atât membrii Generației Z, cât și cei ai celorlalte patru generații vor trebui să accepte existența unei culturi și modalități diferite de a utiliza și valorifica resursa tehnologică (Addor, 2013).

III.5. Particularități ale Generației Z în România

În măsura în care literatura de specialitate occidentală atribuie membrilor Generației Z apelativul de *nativi digitali*, ținând cont de specificitatea țării noastre determinată de trecerea în anul 1989 de la sistemul comunist - caracterizat de o economie centralizată și de cenzura accentuată a exprimării libere - la un sistem democratic, definit de libertatea de opinie și exprimare, putem afirma faptul că Generația Z din România poate fi denumită generația *nativilor democrați*.

Apariția și manifestarea membrilor Generației Z în mediul academic impune armonizarea a două zone, prima formată din reprezentanții mediului academic, iar cea de-a

doua reprezentată de membrii Generației Z. În ceea ce privește mediul economic, din perspectiva procesului de conducere, discutăm de necesitatea armonizării concomitente a trei paliere, primul reprezentat de persoanele ce ocupă funcții de conducere, al doilea de membrii Generației Z și al treilea de membrii celorlalte generații aflate în câmpul muncii. **Specificitatea României este reprezentată de existența în mediul academic și cel economic a unor generații anterioare Generației Z, crescute și formate cu precădere în paradigma comunistă (David, 2015).**

Pe aceste coordonate discutăm de provocarea majoră cu care se vor confrunta cele două sisteme, și nu numai, de a gestiona diferențe paradigmice substanțiale, ce se pot manifesta sub forma unei coliziuni a două culturi, respectiv a unor modalități diferite de gândire și manifestare (David și colab., 2015). Paradigma comunistă în care s-au format membrii generațiilor născuți înainte de 1989 era caracterizată de un puternic accent colectivist și de concentrarea puterii în jurul unui grup restrâns de persoane, reflexele paradigmice vizibile încă în societatea națională. Paradigma occidentală, care și-a pus amprenta asupra membrilor Generației Z, promovează individul autonom, solidar, cooperant, non-defensiv și descentralizarea puterii. **Decalajul dintre cele două sisteme dacă nu este înțeles, asumat și gestionat de o manieră echilibrată poate conduce la o fractură majoră în societatea românească (David, 2015).**

IV. INTRODUCERE ÎN PROBLEMATICA VALORILOR

IV.1. Conceptul de valoare – definiții

În ceea ce privește definirea valorilor la nivelul științelor sociale nu există un consens, discuția referitoare la caracterul individual sau social al valorilor fiind în continuare deschisă. Sintetizând definițiile menționate în literatura de specialitate se poate afirma faptul că valorile constituie factori de fundamentare a deciziilor individuale și sunt principii ce orientează modurile de acțiune, ce pot fi conceptualizate distinct, dar nu pot fi supuse unui proces de măsurare decât prin identificarea și măsurarea manifestărilor lor, reprezentate de atitudini și comportamente relevante pentru sfera de influență a fiecărei valori (Voicu, Voicu, 2002; Voicu, Voicu, 2005).

Una dintre principalele caracteristici ale sistemului de valori este persistența în timp. Din acest considerent schimbarea valorilor presupune în fapt o re poziționare treptată în cadrul sistemului de valori a acestora din perspectiva priorității atribuite la nivel individual. Factorii importanți în formarea și schimbarea valorilor sunt reprezentați de condițiile economice,

calitatea schimbului social și, poate cel mai important, grupurile de referință sau de apartenență (Voicu, Voicu, 2002; Voicu, 2001). Cunoașterea și înțelegerea noțiunii de valoare este esențială în studierea și înțelegerea specificității valorice a colectivităților de indivizi (Iluț, 2009).

IV.2. Valorile – nucleu al culturii

Cultura constituie un factor esențial de creștere sau descreștere a dezvoltării individuale și/sau colective, valorile constituind piloni de bază ai acesteia. Atât valorile, cât și cultura sunt într-o continuă evoluție, manifestând acumulări lente, graduale, determinate de înlocuirea naturală a generațiilor, sau dimpotrivă modificări rapide determinate de evenimente marcante, deosebite ca importanță (Basáñez, 2016).

IV.3. Caracteristici ale valorilor

Valorile sunt privite dintr-o perspectivă evolutivă în cadrul căreia persistă și se consolidează acel set de valori care este în concordanță cu condițiile existențiale. Două implicații majore sunt determinate de acest principiu evolutiv. Pe de o parte valorile sunt o imagine a condițiilor existențiale prevalente, iar pe de altă parte în situația modificării condițiilor prevalente este probabil ca valorile să se modifice, condiționat de experimentarea noilor condiții o perioadă suficientă de timp (Inglehart, Welzel, 2005).

IV.4. Transmiterea și dezvoltarea valorilor

Internalizarea valorilor, prin cele două etape fundamentale reprezentate de transmiterea și achiziția acestora, se desfășoară în timp, atât prin educația parentală, cât și prin cea desfășurată în cadrul educațional. Acest proces de acumulare are loc atât la nivel conștient, cât și inconștient. Subiectul individual internalizează normele și valorile dezirabile la nivelul grupurilor de apartenență, fapt ce îi permite să-și consolideze propriul sistem axiologic și, în baza acestuia, să ofere semnificație vieții personale (Gavreliuc, 2011).

Socializarea primară are un rol primordial în formarea axiologică pentru și într-o anumită cultură. Socializarea primară începe încă din primele săptămâni de viață ale copilului și își pune amprenta generând personalitatea de bază, caracteristică unei arii culturale determinate. În cadrul acestui tip de socializare, părinții sunt principalii transmițători de cultură. Socializarea secundară se realizează în cadrul instituțiilor specializate (școală, biserică, armată, organizații profesionale sau politice), prin transmiterea de cunoștințe și formarea de deprinderi, atitudini și convingeri (Chelcea, Mărginean, Cuc, 1998).

Socializarea secundară presupune translatarea de la o lume omogenă, formată din persoanele apropiate din mediul familial, la o lume eterogenă constituită din indivizi diferiți, aparținând diferitor grupuri sociale, fiecare caracterizat de propriile particularități axiologice.

Perpetuarea unei societăți prin intermediul transmiterii succesive de la o generație la alta a valorilor dominante se realizează printr-o conjugare de condiționalități și reiterări. Comportamentul individual este determinat de conjugarea dotării genetice cu circumstanțele externe la care respectiva persoană a fost expusă. Judecata valorică nu este o chestiune de situație sau circumstanță, ci de cum individul se raportează la respectiva situație sau eveniment, aceasta fiind delimitarea dintre un simplu context și importanța atribuită de individ acestuia. Condiționările externe și reîntăririle din mediul apropiat ocupă un rol important asupra modul în care un individ atribuie judecăți de valoare unei anumite situații sau definește în termeni de *bun* sau *rău* un anumit context.

IV.5. Studiul contemporan al valorilor

Cercetarea contemporană a valorilor este influențată în principal de teoriile dezvoltate de Shalom Schwartz (2005), Geert Hofstede (2011), Miguel Basáñez (2016) și Robert Inglehart (1971, 1990), toate presupunând utilizarea unor dimensiuni comune în analiza cross-culturală a valorilor.

Cu toate că Shalom Schwartz (2005), Geert Hofstede (2011), Miguel Basáñez (2016) și Robert Inglehart (1971) au utilizat date, metodologii și terminologii diferite au ajuns în linii mari la concluzii similare, respectiv faptul că orientările valorice legate de încredere, etica muncii și autonomie-obediță stau la baza sau pot oferi explicațiile necesare înțelegerii diferențelor dintre culturile diferitor societăți sau a diferitor subgrupuri din cadrul aceleiași societăți.

IV.5.1. Geert Hofstede – Cultura ca programare mentală

Geert Hofstede a dezvoltat și expus conceptul de *soft mental*, susținând faptul că valorile nu sunt un construct static, ci o sumă a interacțiunii constante dintre factorii istorici, legali, religioși, sociali, economici și politici ce se manifestă în cadrul unei societăți (Basáñez, 2016). Modelul dezvoltat de Geert Hofstede permite derularea de comparații între culturile diferitor societăți, fiind evidențiată necesitatea evitării confuziilor cu diferențele valorice la nivel individual. Dimensiunea culturii este definită ca fiind componenta care permite realizarea de măsurători și comparații între diferite culturi naționale. Scorurile atribuite societăților nu reprezintă scoruri absolute, ci este necesar a fi înțelese și utilizate ca poziții relative determinate prin compararea cu alte societăți (Hofstede, 2011).

Sintetizând estimările realizate de Geert Hofstede societatea românească este caracterizată de un nivel ridicat de acceptare a ierarhiilor sociale și a autorității fundamentate pe puterea conferită de poziția ierarhică, o predispoziție relativ scăzută de acceptare a riscurilor și de reticiență față de situații ambigue, o tendință mai degrabă către feminitate decât către masculinitate, și un nivel ridicat de colectivism interesul grupului prevalând în fața interesului individual.

IV.5.2. Miguel Basáñez – Teoria celor trei culturi

Miguel Basáñez a abordat cultura prin prisma dimensiunii sociale, economice și politice, având ca fundamente orientările valorice reprezentate de încredere, muncă și autonomie. Orientările valorice menționate au fost transpuse de autor în trei axe, fiecare cu două polarități, respectiv: munca – privită din perspectiva recompensei sau a pedepsei, încredere - lipsă de încredere, respectiv dihotomia obediență – autonomie (Basáñez, 2016).

Din clasamentul realizat de Miguel Basáñez, având la bază analiza secundară asupra bazelor de date World Values Survey, situând în top țările cu cea mai pronunțată cultură a onoarei și în final țările cu cea mai accentuată cultură a acumulării, România se situează pe poziția 12 dintr-un total de 101. La polul țărilor având o cultură a onoarei se situează țări islamice, de pe continentul african, respectiv țări ortodoxe, la polul opus al țărilor caracterizate de o cultură a acumulării situându-se țări din Europa de Vest, respectiv țările nordice, acestea din urmă având cele mai reduse orientări valorice legate de respectul față de ierarhie și autoritate.

IV.5.3. Ronald Inglehart – Teoria modernizării și a post-modernizării

În anul 1971, Ronald Inglehart a enunțat teoria schimbărilor valorice prin intermediul căreia prognoza faptul că prioritățile valorice în statele avansate din punct de vedere economic se vor transla din zona materialismului, în cadrul căruia accentul este pus pe asigurarea securității fizice și materiale, către o zonă postmaterialistă, caracterizată de un accent ridicat atribuit auto-exprimării, libertății de exprimare și calității vieții (Inglehart, Abramson, 1995). Astfel, generațiile mai în vârstă caracterizate într-o măsură mai mare de valori materialiste vor fi înlocuite de generațiile mai tinere ce sunt caracterizate cu precădere de valori postmaterialiste. Opoziția dintre valorile materialiste și cele postmaterialiste reprezintă o componentă centrală a teoriei formulate de Ronald Inglehart (Gavreliuc, 2011). Prioritățile de ordin materialist sunt legate de importanța ridicată atribuită creșterii economice, menținerii ordinii, luptei împotriva creșterii prețurilor și împotriva criminalității, pe când prioritățile de ordin postmaterialist accentuează importanța atribuită unei societăți în care ideile contează și

care oferă oamenilor un rol însemnat în adoptarea deciziilor politice și sociale (Inglehart, 1990).

Translatarea dinspre preocuparea pentru satisfacerea nevoilor de bază către atingerea nevoilor de ordin superior include o **mutație semnificativă în practicile de creștere a copiilor**, dinspre accentul pus pe implicarea în muncă asiduă și accentuarea obedienței și ascultării către favorizarea imaginației și toleranței ca valori importante a fi asimilate de copii în mediul familial (Gavreliuc, 2011). Acest mediu familial este caracterizat de împărtășirea încrederii și toleranței față de diferite forme ale alterității, accentul căzând pe libertate individuală și autoexprimare (Inglehart, 2008).

Pentru a analiza și observa modificările valorice intergeneraționale sunt necesare măsurători repetate în timp, altfel încât să se poată observa și distinge dacă ne aflăm în situația unor efecte ale perioadei pe termen relativ scurt, în situația efectelor induse de ciclurile vieții sau a efectelor generaționale ce produc în timp mutații axiologice la nivelul întregii societăți. Modalitatea adecvată de a observa dacă aceste evoluții sunt subsumate efectelor ciclurilor vieții sau modificărilor intergeneraționale este aceea de a observa în diferite momente aceleași generații și de a sesiza evoluțiile sau stagnările valorice (Inglehart, Welzel, 2005).

IV.5.4. Shalom Schwartz – Teoria valorilor sociale

Shalom Schwartz (2005) a propus o structură universală a valorilor umane din perspectivă psihologică, având la bază trei tipuri de nevoi umane fundamentale: nevoi biologice, nevoi sociale individuale de relaționare, respectiv nevoi sociale instituționale de asigurare a supraviețuirii și stării de bine. Respectiv valorile au fost integrate în cadrul a două dimensiuni bipolare. Prima axă opune valorile orientate către autodezvoltare celor ce pun accent pe păstrarea tradițiilor, conservatorism și securitate. Această dimensiune a fost denumită de Shalom Schwartz deschidere față de schimbare vs conservatorism. Cea de a doua dimensiune opune orientările valorice legate de putere și acumulare valorilor de preservare și promovare a interesului general. A fost denumită de Shalom Schwartz în termeni de *universalism și benevalență* (Basáñez, 2016).

Varianta simplificată formată din doar 10 itemi a fost aplicată în cadrul European Values Survey 2005 și în România. La nivelul eșantionului românesc principalele valori prețuite au fost tradiționalismul, securitatea, conformismul și universalismul. Societatea românească este caracterizată de cele mai ridicate niveluri de tradiționalism și conformism la nivel european, alături de polonezi și bulgari. Din perspectiva categoriilor valorice hedonism și stimulare, România se poziționează alături de societățile europene menționate la cele mai reduse niveluri.

IV.6. Specificitate culturală în România

În cadrul statelor ce au făcut parte din Blocul Comunist, odată cu trecerea la noua formă de organizare socială, economică și politică a avut loc o degradare a calității vieții și o diminuare semnificativă a sentimentului de securitate economică, ceea ce a condus la manifestarea unui accentuat sentiment de insecuritate, cu implicații directe asupra translatării către orientări valorice tradiționale și de supraviețuire (Inglehart, Welzel, 2005). Pot fi situații în care moștenirea existentă să determine perpetuarea unor reflexe comportamentale. O astfel de situație este regăsită în România postdecembristă unde, deși sistemele instituționale și cele economice s-au schimbat, regăsim reflexe către obediență și autoritate, deprinse și formate în perioada comunistă, cu precădere la nivelul generațiilor mai în vârstă socializate pe perioada copilăriei timpurii în respectivele condiții.

Studierea și observarea orientărilor valorice ce caracterizează noile generații constituie modalitatea optimă de a fi anticipativi și proactivi ca abordare educațională și organizațională. În caz contrar, abordările vor fi insulare și reactive, decalajele din perspectivă axiologică dintre generații vor fi un permanent generator de conflicte, consolidarea unui dialog constructiv intergenerațional fiind tot mai dificil de realizat.

Emergența unui trend postmaterialist, chiar și doar la nivelul tinerelor generații din România, poate constitui o provocare la adresa celor aflați în situația de a exercita un act de conducere educațional sau organizațional, optimizarea și reșezarea fiind procese firești necesar a preocupa conducătorii indiferent de palierul ocupat. Toate acestea conduc la un tip diferit de solicitări și așteptări formulate explicit sau implicit de membrii generațiilor tinere, cereri și doleanțe ce necesită a fi înțelese și gestionate de profesori și manageri pentru a evita apariția unor conflicte intergeneraționale.

V. DESCRIEREA CERCETĂRII EDUCAȚIONALE

V.1. Întrebările cercetării

Prezentul demers de cercetare se fundamentează pe următoarele **întrebări de cercetare**:

1) Care este dinamica valorilor de creștere a copiilor și dinamica orientării pe axa materialism – postmaterialism la nivelul societății românești, respectiv a generațiilor din componența acesteia (sub 29 de ani, 30-49 de ani și peste 50 de ani)?

2) Care este specificitatea studenților membri ai Generației Z, inclusiv din punct de vedere al diferențelor de gen biologic, din perspectiva valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism?

3) Există diferențe semnificative între studenții membri ai Generației Z comparativ cu societatea românească din punct de vedere al valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism?

4) Care sunt reperele generale ale managementului educațional optim, respectiv ale managementului organizațional optim din perspectiva studenților membri ai Generației Z?

V.2. Scopul cercetării

Scopul prezentului demers de cercetare este reprezentat de observarea și analizarea studenților membri ai Generației Z din perspectiva orientărilor valorice care îi caracterizează, atât sub forma unei abordări transversale, cât și a unei perspective comparative longitudinale, de formularea unor repere generale cu privire la managementul educațional optim, respectiv la managementul organizațional optim din perspectiva acestora, precum și de conturarea profilului actualului/viitorului student - membru al Generației Z, respectiv profilului actualului/viitorului angajat - membru al Generației Z, ceea ce, în final, ne așteptăm să contribuie la conștientizarea necesității, asumarea și abordarea managementului organizațional și a celui educațional în concordanță cu specificitatea valorică a noii generații.

V.3. Obiectivele cercetării

Obiectivele cercetării, raportat la scopul și întrebările cercetării enunțate anterior, au fost definite după cum urmează:

Obiectiv 1. Studierea/identificarea dinamicii valorilor de creștere a copiilor și a dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism la nivelul societății românești, respectiv a generațiilor din componența acesteia (sub 29 de ani, 30-49 de ani și peste 50 de ani).

Obiectiv 2. Studierea/identificarea orientărilor valorice ce caracterizează studenții membri ai Generației Z, inclusiv din punct de vedere al diferențelor de gen biologic, din perspectiva valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism.

Obiectiv 3. Observarea și analizarea studenților membri ai Generației Z comparativ cu societatea românească din punct de vedere al valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism.

Obiectiv 4. Studierea percepțiilor, convingerilor și opiniilor studenților membri ai Generației Z și formularea unor repere generale cu privire la managementul educațional optim, respectiv la managementul organizațional optim, din perspectiva acestora.

V.4 Ipotezele cercetării

Luând în considerare scopul enunțat, respectiv obiectivele detaliate în subcapitolul anterior, au fost stabilite următoarele ipoteze de cercetare:

Pentru **Obiectivul 1 – cercetare descriptiv-analitică – nu au fost prestabilite ipoteze** care să fie testate sau verificate în scopul confirmării / validării sau infirmării / nonvalidării.

Pentru **Obiectivul 2 – cercetare constatativ-analitică – nu au fost prestabilite ipoteze** care să fie testate sau verificate în scopul confirmării / validării sau infirmării / nonvalidării.

Pentru **Obiectivul 3 - cercetare descriptiv-analitică** – au fost formulate următoarele ipoteze:

Ipoteză generală: Există diferențe semnificative între studenții membri ai Generației Z și persoanele cu studii superioare din societatea românească din punct de vedere al valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism.

Ipoteză secundară 3.1 Studenții membri ai Generației Z consideră într-o măsură semnificativ mai ridicată - comparativ cu persoanele cu studii superioare din societatea românească - că valorile de creștere a copiilor asociate autonomiei sunt important a fi dezvoltate copiilor în mediul familial;

Studenții membri ai Generației Z consideră într-o măsură semnificativ mai scăzută - comparativ cu persoanele cu studii superioare din societatea românească - că valorile de creștere a copiilor asociate autorității sunt important a fi dezvoltate copiilor în mediul familial;

Ipoteza nulă 3.1 Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește importanța atribuită valorilor de creștere a copiilor asociate autonomiei, respectiv autorității, între studenții membri ai Generației Z și persoanele cu studii superioare din societatea românească;

Ipoteză secundară 3.2 Studenții membri ai Generației Z sunt caracterizați comparativ cu persoanele cu studii superioare din societatea românească într-o măsură semnificativ mai ridicată de orientări valorice post-materialiste;

Ipoteza nulă 3.2 Nu există diferențe semnificative între studenții membri ai Generației Z și persoanele cu studii superioare din societatea românească din punct de vedere al orientărilor valorice specifice axei materialism – postmaterialism;

Pentru **Obiectivul 4 – cercetare constatativ-aplicativă – nu au fost prestabilite ipoteze** care să fie testate sau verificate în scopul confirmării / validării sau infirmării / nonvalidării.

V.5. Variabilele cercetării

a) *variabila 1* – este reprezentată de *generație*;

Subsecvent *componentei longitudinale* realizată în scopul identificării dinamicii valorilor de creștere a copiilor și a dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism, au fost luate în calcul trei generații de delimitare/categorizare a populației, respectiv generația sub 29 de ani, generația între 30 și 49 de ani și generația peste 50 de ani.

Subsecvent *componentei transversale* a fost luată în calcul o nouă generație, respectiv Generația născută după anul 1995, cunoscută sub denumirea de Generația Z.

b) *variabila 2* - este reprezentată de *orientări valorice*, din perspectiva valorilor de creștere a copiilor, respectiv a orientării pe axa materialism – postmaterialism.

Pe aceste coordonate, anticipăm manifestarea unei corelații între cele două variabile, în sensul în care estimăm că tipul variabilei 1 impactează asupra variabilei 2, adică cu cât vor fi mai tinere generațiile cu atât membrii acestora vor fi caracterizați într-o măsură mai ridicată de valori de creștere a copiilor asociate autonomiei, respectiv de orientări valorice post-materialiste.

V.6. Design-ul cercetării

Pentru a avea o perspectivă multi-fațetată asupra evoluției axiologice a societății românești a fost necesară:

- o *investigare longitudinală* comparativă a dinamicii valorilor de creștere a copiilor și dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism ce caracterizează pe de o parte societatea românească per ansamblu și pe de altă parte generațiile din componența acesteia (sub 29 de ani, 30-49 de ani și peste 50 de ani);

- o *analiză transversală* a valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism ce caracterizează studenții membri ai Generației Z.

Din perspectiva *reperului temporal al colectării datelor*, prezentul demers de cercetare poate fi asimilat studiilor *non-experimentale transversale*, colectarea fondului de date (atât componenta calitativă, cât și cea cantitativă) având loc în aceeași unitate de timp, fără a exista o manipulare a variabilelor de către cercetător.

În schimb, *din punct de vedere al datelor incluse în procesul de analiză și interpretare*, prezentul demers de cercetare se poate circumscrie:

- corespunzător *obiectivului 1* - studiilor *non-experimentale longitudinale*, ce integrează și utilizează date obținute în cadrul mai multor studii transversale – World Values Survey (Cohen, Manion, Morrison, 2007).

Mai exact, datele analizate sub forma analizelor secundare pe baze de date, au fost obținute prin extragerea întrebărilor/răspunsurilor relevante din cadrul bazelor de date World Values Survey (www.worldvaluessurvey.org). Programul World Values Survey este dedicat studiului științific și academic al valorilor sociale, politice, economice, religioase și culturale ale oamenilor. Obiectivul acestuia este reprezentat de evaluarea impactului schimbării valorilor asupra dezvoltării societăților din punct de vedere social, politic și economic. Instrumentul de cercetare este reprezentat de derularea la fiecare 5 ani, la nivel global, a unui sondaj social. Până în prezent, au fost derulate/realizate măsurători aferente programului internațional de cercetare World Values Survey la nivel mondial în cadrul a șapte valuri, în intervalul 1981 – 2020, după cum urmează: valul 1 (1981 – 1984), valul 2 (1990 – 1994), valul 3 (1995 – 1998), valul 4 (1999 – 2004), valul 5 (2005 – 2009), valul 6 (2010 – 2014), respectiv valul 7 (2017 – 2020). La nivelul țării noastre au fost derulate/realizate măsurători aferente cercetărilor World Values Survey în cadrul a patru valuri din totalul celor șapte, în intervalul 1998 – 2020, după cum urmează: valul 3 (1995 – 1998) – WVS 1998, valul 5 (2005 – 2009) – WVS 2005, valul 6 (2010 – 2014) – WVS 2012, respectiv valul 7 (2017 – 2020) – WVS 2018.

- corespunzător *obiectivului 2* – studiilor *non-experimentale transversale*, ce integrează și utilizează date calitative și cantitative obținute în cadrul prezentei cercetări prin aplicarea chestionarului pe eșantionul de studenți membri ai Generației Z.

Concluzionând, se poate afirma faptul că *design-ul prezentei cercetări este unul secvențial, de tip non-experimental*, în cadrul căruia *combinăm o componentă transversală*, ce presupune cercetarea și analizarea din punct de vedere al sistemului de valori studenți membri ai Generației Z la momentul actual, *și o componentă longitudinală*, concretizată în analizarea comparativă a sistemelor de valori a diferitor generații/a populației României în baza unor date obținute într-un interval lung de timp prin intermediul unor studii/valuri repetate (World Values Survey), dinspre trecut înspre prezent.

V.7. Paradigma cercetării – pluralism metodologic

Ținând cont că prima parte a prezentului demers de cercetare este una de tip descriptiv (obiectivul 1) și constatativ (obiectivul 2), în cadrul căreia vizăm să observăm și să înțelegem dinamica orientărilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism - postmaterialism ce caracterizează societatea românească și generațiile din componența acesteia, respectiv studenții membri ai Generației Z, considerăm potrivită utilizarea unei metodologii de ordin cantitativ, completată și susținută în ceea ce îi privește pe studenții membri ai Generației Z de o componentă de ordin calitativ. Abordarea conjugată a metodologiei cantitative cu cea

calitativă va facilita derularea demersurilor comparative din partea a doua a cercetării (obiectivul 3).

Aferent ultimei părți a cercetării, circumscrise obiectivului 4, ce presupune formularea unor repere generale cu privire la managementul educațional optim, respectiv la managementul organizațional optim, considerăm potrivită utilizarea în principal a unei metodologii de ordin calitativ conjugată și completată cu una de tip cantitativ.

În ceea ce privește tipurile de triangulație definite de literatura de specialitate (Cohen, Manion, Morrison, 2007), cercetarea de față se raportează la **triangulație din perspectiva reperului temporal**, urmărind concomitent evoluția modificărilor în timp prin utilizarea design-ului longitudinal și surprinderea realității la un anumit moment prin intermediul design-ului transversal, dar și o **triangulație ce ține de utilizarea combinată a diferite date**, în cazul de față cantitative și calitative, cunoscute ca triangulație metodologică.

V.8. Metode de cercetare

Raportat la caracteristicile intrinseci ale cercetării în cadrul prezentului demers de cercetare va fi utilizată ca *metodă* – sub forma tehnicilor și procedurilor utilizate în procesul de colectare a datelor necesare derulării cercetării (Cohen, Manion, Morrison, 2007) - *ancheta pe bază de chestionar* (chestionarul a fost construit prin preluarea unor întrebări din chestionarele utilizate în cercetările World Values Survey, respectiv conceperea unor întrebări plecând de la literatura de specialitate), conținând *întrebări închise/standardizate* și *întrebări deschise*;

Cu toate că este o metodă de tip cantitativ, ancheta pe bază de chestionar, în prezenta cercetare va fi utilizată inclusiv pentru obținerea de date de natură calitativă prin includerea în cadrul chestionarului a unor întrebări deschise. Scopul acestora este acela de a surprinde opiniile și părerile studenților membri ai Generației Z raportat la anumite subiecte fără a limita sau sugera variante de răspuns predefinite.

V.9. Eșantionul de participanți

În cadrul cercetării de față specificitatea populației este reprezentată de existența unui număr ridicat de membri, având o compoziție eterogenă și o dispersie teritorială națională. Pentru a asigura un nivel relativ egal de șanse pentru a fi selectați tuturor membrilor populației de interes, au fost utilizate de o manieră combinată eșantionarea în etape și eșantionarea pe grupe (*cluster*) (Cohen, Manion, Morrison, 2007),

Prin intermediul acestor principii s-a urmărit asigurarea unei dispersii cât mai extinse la nivel național a eșantionului, respectiv minimizarea riscului de a ne adresa doar anumitor categorii de studenți, demersuri ce sprijină validitatea externă a cercetării.

V.10. Instrumentul cercetării

În cadrul metodei anchetei pe bază de chestionar (Anexa nr. 1 - Chestionar studenți Generația Z) a fost utilizat ca instrument chestionarul, fiind aplicat la nivelul întregului eșantion selectat. Raportat la specificul obiectivelor asumate, chestionarul a fost structurat astfel încât să permită concomitent obținerea datelor de tip calitativ, respectiv a celor de tip cantitativ necesare derulării cercetării.

În acest sens, au fost utilizate de o manieră conjugată întrebări semi-deschise sau deschise pentru culegerea datelor de natură calitativă, respectiv întrebări închise aferente datelor de natură cantitativă. Avantajele și limitele celor două tipuri de întrebări menționate anterior au fost utilizate prin raportare la scopul și obiectivele cercetării, respectiv la designul și metodele alese.

Ținând cont de faptul că populația supusă cercetării este într-o fază incipientă din perspectiva preocupărilor cunoașterii științifice, s-a urmărit completarea componentei cantitative cu cea calitativă, principalul beneficiu al aplicării acestui tip de instrument fiind reprezentat de compensarea fazei incipiente de cunoaștere științifică a populației vizate, respectiv de completarea cunoașterii și a tabloului de ansamblu cu privire la studenții membri ai Generației Z, dintr-o perspectivă internă acestora.

Pentru a ne asigura de faptul că instrumentul creat corespunde limbajului și specificului colectivității vizate, premurgător aplicării instrumentului a fost realizată o pre-testare ce a constatat în aplicarea chestionarului pe un număr de 5 persoane, fiind vizată obținerea de opinii legate de modul de formulare a întrebărilor și a răspunsurilor, a eventualelor alternative de răspuns neluate în calcul, a opiniilor legate de lungimea chestionarului și structura acestuia, respectiv identificarea eventualelor puncte de rezistență.

Ca modalitate de aplicare a chestionarului a fost aleasă varianta indirectă, prin intermediul internet-ului. Considerentele principale ale apelării la această variantă au fost reprezentate de:

- costurile reduse implicate de această alternativă, atât în termeni de timp necesar aplicării, cât și de alocare financiară, comparativ cu metoda derulării directe pe teren;
- lungimea medie a chestionarului, ceea ce ar fi indus dificultăți în aplicarea prin intermediul telefonului;

- caracteristicile populației vizate referitoare la nivelul de educație, la dispersia geografică la nivelul întregii țări, dar și de abilitățile tehnologice ridicate ale acestei generații.

V.11. Dimensiunea etică a cercetării

Pe întreg parcursul prezentei cercetări o preocupare constantă a reprezentat-o identificarea și menținerea unei zone de echilibru, sub forma balanței cost-beneficiu, între atingerea dezideratelor de ordin științific, prin realizarea scopurilor și îndeplinirea obiectivelor asumate, și necesitatea elaborării, implementării și respectării unui sistem de **principii etice**.

Pentru a asigura subiecților condițiile necesare luării deciziei de a face parte din cercetare și de a coopera cu cercetătorul de o manieră obiectivă, în cunoștință de cauză, a fost realizată o informare prealabilă a acestora cu privire la scopul explicit al cercetării, a obiectivelor acesteia, precum și a modalităților de operaționalizare. Totodată, participanții au fost asigurați că datele obținute vor fi utilizate exclusiv în scopul activității de cercetare.

Prin adoptarea acestor măsuri s-a urmărit respectarea **principiului participării voluntare** la cercetare, subiecții fiind informați cu privire la faptul că își pot exercita dreptul de a refuza sau de a întrerupe participarea la cercetare, respectiv a **principiului consimțământului în cunoștință de cauză**, decizia de a lua parte la studiu fiind argumentată.

Totodată, s-a avut în vedere atât pe parcursul derulării cercetării, cât și ulterior, respectarea **principiului confidențialității și anonimatului**, ce constă în asigurarea condițiilor necesare protejării datelor strict confidențiale referitoare la identitatea personală a subiecților investigați.

Plecând de la premisa că actualul demers de cercetare reprezintă o oportunitate și un prilej de conștientizare și îmbogățire a cunoașterii cu privire la fenomenul supus investigației atât pentru cercetător, dar și pentru subiecții cercetării, ulterior finalizării studiului se va asigura distribuirea rapoartelor de cercetare, în mod direct, către toți subiecții acestei cercetări.

De această manieră urmărim conferirea unei utilități directe demersului de cercetare, studenților membri ai Generației Z fiindu-le utilă conștientizarea propriei specificități, respectiv necesitatea firească de a asuma și gestiona diferențele generaționale inerente.

VI. ANALIZE SECUNDARE – ASUPRA BAZELOR DE DATE *WORLD VALUES SURVEY*

Corespunzător atingerii Obiectivului 1 – Studierea/identificarea dinamicii valorilor de creștere a copiilor și a dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism la nivelul societății românești, respectiv a generațiilor din componența acesteia (sub 29 de ani, 30-49 de ani și peste 50 de ani), au fost derulate analize cantitativ-comparative asupra datelor extrase din bazele de date World Values Survey, după cum urmează:

VI.1 Analiză comparativă asupra valorilor de creștere a copiilor în România

Studierea valorilor sociale preferate de părinți a fi deprinse de copii în mediul familial reprezintă o preocupare majoră a literaturii de specialitate (Sieben, 2017). Cunoscută sub denumirea de *child rearing values* sau *parenting values* (valori de creștere a copiilor) (Sieben, 2017), acestea sunt percepții ale părinților cu privire la ce este dezirabil pentru copiii lor (Kohn, 1959), fiind în principal influențate și determinate de condițiile experimentate de părinți (Alwin, 2001). Familia reprezintă „...*primul instrument de reglare a interacțiunilor dintre copil și mediul social...*”, fiind „...*primul grup de socializare din care face parte copilul...*” (Florea, Surlea, 2006, pag. 17).

Din această perspectivă duală, literatura de specialitate asociază valori precum responsabilitatea, creativitate și independența de autonomie, iar valorile obediență și explicație religioasă de autoritate/conformism (Voicu, 2013), sau independență, perseverență și imaginație de autonomie, respectiv obediență, bune maniere, credință religioasă, efort în muncă și economisire de conformism (Xiao, 2000), sau individualism, imaginație și perseverență de autonomie, respectiv efort în muncă, religiozitate, economisire și obediență de conformism (Tufiș, 2008).

În cadrul prezentei cercetări s-a recurs la analiza comparativă a celor patru Dimensiuni (independență, imaginație - asociate polarității autonomie, respectiv obediență și credință religioasă - asociate polarității autoritate) pe de o parte datorită relevanței și implicațiilor pe care cele două polarități considerăm că le au din perspectiva modalităților optime de abordare a managementului educațional și a celui organizațional, iar pe de altă parte datorită faptului că cele patru dimensiuni au făcut obiectul cercetărilor derulate în cadrul tuturor valurilor World Values Survey, aspect de natură a asigura datele necesare derulării de analize intrageneraționale, intergeneraționale, respectiv la nivelul întregii societăți din România.

În acest sens, **aferent fiecăreia dintre cele patru Dimensiuni** (imaginație, independență, obediența și explicație religioasă), au fost derulate **trei tipuri distincte de analize**, pe următoarele coordonate:

- **analize longitudinale** în vederea identificării trendului – **la nivelul întregii populații din România** - de manifestare în intervalul 1998-2018 a celor patru dimensiuni menționate, în baza datelor extrase din valurile World Values Survey – (WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018);

- **analize intrageneraționale longitudinale** – în vederea identificării trendurilor de modificare a celor patru dimensiuni menționate, defalcat la nivelul fiecăreia dintre generațiile sub 29 de ani, 30-49 de ani, respectiv peste 50 de ani, în baza datelor World Values Survey- (WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018);

- **analize intergeneraționale transversale** (patru puncte temporale de comparație reprezentate de valurile WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018), în vederea observării comparative, din perspectiva celor patru dimensiuni menționate, a generațiilor sub 29 de ani, 30-49 de ani, respectiv peste 50 de ani.

Este de menționat faptul că, în derularea tuturor celor trei tipuri de analize, comparative sau de trend expuse anterior, au fost utilizate ca itemi de comparație opțiunile de răspuns „*important*” (exprimate în puncte procentuale), aferente fiecăreia dintre cele patru dimensiuni (imaginație, independență, obediență și explicație religioasă), la întrebarea: „*Iată o listă de calități pe care copiii pot fi încurajați să le învețe acasă. Care, dacă există, considerați că este deosebit de important?*” .

Astfel, din perspectivă analitică, cu cât nivelul opțiunii de răspuns „*important*” (exprimat în puncte procentuale) este mai ridicat cu atât va fi interpretată ca având un nivel mai ridicat importanța atribuită respectivei dimensiuni (oricare din cele patru) de către părinți ca fiind necesar a fi dezvoltată copiilor în mediul familial în perioada preadultă.

Concluzii - analiză comparativă asupra valorilor de creștere a copiilor în România

Analiza longitudinală derulată în vederea identificării **trendurilor - la nivelul întregii populații din România** - de manifestare în intervalul 1998-2018 evidențiază o tendință de **diminuare a importanței** atribuite dimensiunilor asociate autonomiei (independență și imaginație), concomitent cu o **tendință de menținere relativ constantă** (obediență) sau **de diminuare** (credință religioasă) a importanței atribuite dimensiunilor asociate autorității.

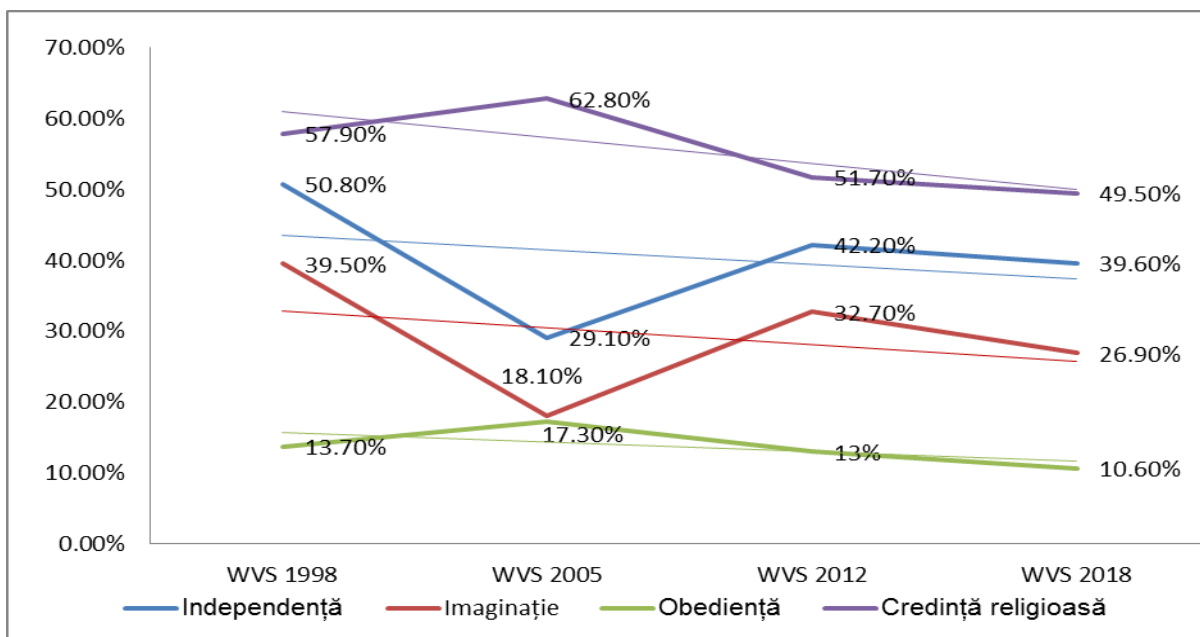


Figura 29. VI: Evoluția Dimensiunilor-Independență, Imaginație, Obediență și Credință religioasă, în intervalul 1998-2018, la nivelul întregii societăți din România

Este de menționat faptul că **trendurile celor două dimensiuni asociate autonomiei**, Independență și Imaginație, **evidențiază similitudini din perspectiva manifestării**, în sensul în care importanța atribuită ambelor dimensiuni cunoaște o diminuare semnificativă la nivelul WVS 2005 comparativ cu WVS 1998, o majorare accentuată în WVS 2012 față de WVS 2005, respectiv o diminuare la nivelul WVS 2018 comparativ cu WVS 2012.

De o manieră similară, **trendurile celor două dimensiuni asociate autorității**, Obediență și Credință religioasă **evidențiază similitudini din perspectiva manifestării**, în sensul în care importanța atribuită ambelor dimensiuni cunoaște o majorare semnificativă la nivelul WVS 2005 comparativ cu WVS 1998, urmată de o diminuare accentuată în WVS 2012 față de WVS 2005, respectiv o diminuare lină la nivelul WVS 2018 comparativ cu WVS 2012.

Din aceste considerente **se poate concluziona că variațiile celor patru Dimensiuni pot fi interpretate/justificate inclusiv prin prisma fenomenului de efecte ale perioadei.**

Analiza intragenerațională la nivelul intervalului 1998-2018 relevă tendința de diminuare a importanței atribuite Dimensiunilor asociate autorității (Credință religioasă și Obediență), exceptând generația peste 50 de ani unde se observă un trend relativ constant, concomitent cu tendința de diminuare a importanței atribuite Dimensiunilor asociate autonomiei (Imaginație și Independență), cu mențiunea că la nivelul generațiilor sub 29 de ani și 30-49 de ani asistăm la o creștere constantă a importanței în intervalul 2005-2018.

Analiza intergenerațională aferentă tuturor celor patru puncte temporale de comparație (valorile WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018), evidențiază că la nivelul dimensiunilor asociate autonomiei generațiile mai tinere aleg într-o măsură semnificativ mai ridicată Imaginația și Independența comparativ cu generațiile mai în vârstă, iar la nivelul dimensiunilor asociate autorității generațiile mai tinere aleg într-o măsură mai scăzută Credința religioasă și Obediența comparativ cu generațiile mai în vârstă.

În concluzie, la nivelul întregii populații din România, în intervalului 1998 – 2018, se manifestă o tendință de diminuare a importanței atribuite dimensiunilor asociate autonomiei (independență și imaginație), concomitent cu o tendință de menținere relativ constantă (obediență) sau de diminuare (credință religioasă) a importanței atribuite dimensiunilor asociate autorității, **fiind observabilă, cu precădere în rândul generațiilor tinere, o tendință de orientare către un profil mai autonom, dar care, odată cu înaintarea în vârstă, se estompează sau chiar cunoaște o relativă diminuare.**

VI.2. Analiză comparativă asupra dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism în România

Teoria modificărilor valorice susține faptul că existența unui nivel suficient de securitate economică și fizică experimentată pentru o perioadă de minim 15 ani la nivelul unei societăți poate determina o translație valorică graduală dinspre satisfacerea unor obiective/scopuri de ordin material către unele ce țin de auto-exprimare, libertate, calitatea vieții, catalogate ca fiind de ordin postmaterialist (Inglehart, Abramson, 1995).

Stabilirea dinamicii orientării pe axa materialism – postmaterialism la nivelul unei societăți sau a generațiilor din componența acesteia se poate realiza prin intermediul identificării/stabilirii obiectivelor majore ale populației/generațiilor sale componente, alegând între **prioritățile de ordin materialist**, precum: *menținerea ordinii în țară și lupta împotriva creșterii prețurilor*, respectiv **priorități de ordin postmaterialist**, precum: *o societate în care ideile contează și a oferi oamenilor un rol important în deciziile politice și sociale* (Inglehart, 1990).

În teoria formulată de Ronald Inglehart în anul 1971, alegerea variantelor de răspuns *menținerea ordinii în țară și lupta împotriva creșterii prețurilor* denotă o orientare valorică de tip materialist, accentul fiind reprezentat de asigurarea securității fizice și materiale, în timp ce alegerea variantelor de răspuns *a oferi oamenilor un rol important în deciziile guvernului și protejarea libertății cuvântului* denotă o orientare valorică de tip postmaterialist.

În cadrul prezentei cercetări s-a recurs la observarea și analizarea comparativă a orientării pe axa materialism – postmaterialism din considerente ce țin de relevanța înțelegerii și conștientizării modului de manifestare a celor două dimensiuni (materialism și postmaterialism) în cadrul proceselor de comunicare și gestionare a relațiilor intergeneraționale aferente managementului educațional și managementului organizațional, respectiv din considerente ce țin de facilitarea derulării de analize longitudinale intrageneraționale și intergeneraționale (cele două dimensiuni au făcut obiectul cercetărilor derulate în toate valurile World Values Survey).

În acest sens, **aferent fiecăreia dintre cele două Dimensiuni asociate axei materialism – postmaterialism** (Inglehart, 1971), au fost derulate **trei tipuri distincte de analize**, pe următoarele coordonate:

- **analize longitudinale** în vederea identificării tendințelor – la nivelul întregii populații din România-de manifestare în intervalul 1998-2018 a Dimensiunilor Materialism și Postmaterialism, în baza datelor World Values Survey (WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018);

- **analize intrageneraționale longitudinale** – în vederea identificării tendințelor de modificare a celor două dimensiuni menționate aferent fiecăreia dintre generațiile sub 29 de ani, 30-49 de ani, respectiv peste 50 de ani, în baza datelor World Values Survey (WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018);

- **analize intergeneraționale transversale** (patru puncte temporale de comparație reprezentate de valurile WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018), în vederea observării comparative a tendințelor ce caracterizează generațiile sub 29 de ani, 30-49 de ani, respectiv peste 50 de ani.

Este de menționat faptul că, în derularea tuturor celor trei tipuri de analize comparative sau de trend menționate anterior, din perspectiva Dimensiunilor Materialism și Postmaterialism, au fost utilizate datele oferite de Indexul Postmaterialism în patru Itemi, din cadrul valurilor World Values Survey (WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018).

Acesta se calculează în baza răspunsurilor la întrebările: *Se discută mult despre lucrurile cărora trebuie să li se dea întâietate în țara noastră în următorii 10 ani. Dacă ar fi să alegeți, care dintre următoarele lucruri vi se pare mai important? și Care ar fi al doilea lucru ca importanță?*, conform modelului propus de Robert Inglehart, respectiv prin asocierea variantelor de răspuns *menținerea ordinii în țară și lupta împotriva creșterii prețurilor* Dimensiunii Materialist, în timp ce variantele de răspuns *a oferi oamenilor un rol important în deciziile guvernului și protejarea libertății cuvântului* sunt asociate Dimensiunii Postmaterialist.

Concluzii - analiză comparativă asupra evoluției Dimensiunilor axei materialism – postmaterialism

Rezultatele prelucrării statistice realizate la nivelul Dimensiunilor axei materialism – postmaterialism evidențiază următoarele aspecte:

a) **în termeni generali – la nivelul întregii populații din România**, aferent perioadei 1998-2018, se manifestă un **trend ascendent al Dimensiunii postmaterialism**, concomitent cu un **trend descendent al Dimensiunii materialism**, cu mențiunea că la nivelul Dimensiunii materialism este observabilă o relativă nivelare/egalizare a trendului descendent de la WVS 2012 la WVS 2018.

Pentru a surprinde manifestarea celor două Dimensiuni în dinamică integrată s-a procedat la calcularea diferenței dintre procentul postmaterialiștilor și cel al materialiștilor, la nivelul tuturor celor patru puncte de comparație (valurile WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018). Astfel a fost creată o dimensiune comună a axei materialism – postmaterialism, care evidențiază trendul constant crescător al diferenței dintre procentul postmaterialiștilor și cel al materialiștilor la nivelul societății românești, în intervalul 1998 – 2018.

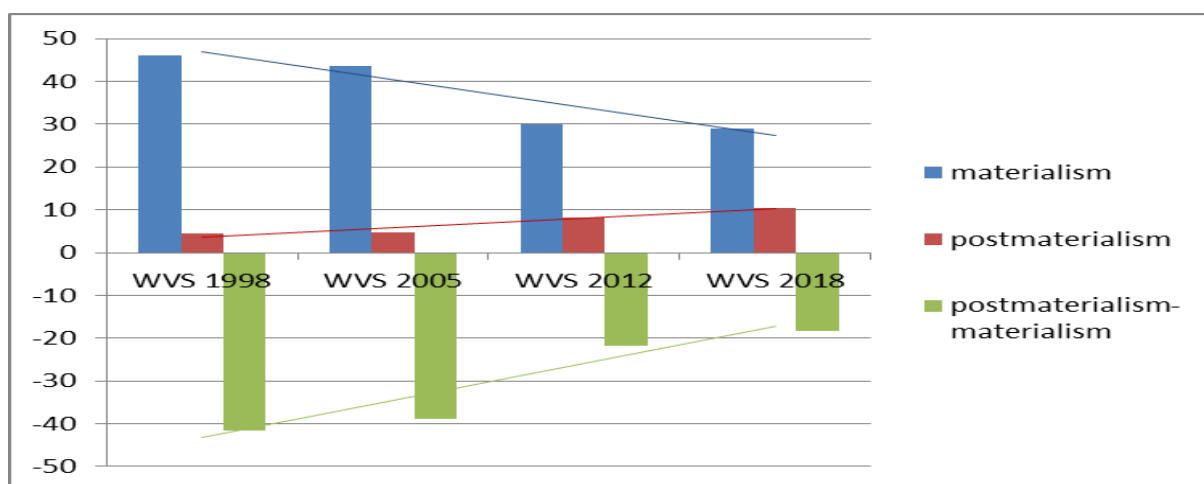


Figura 44.VI: Evoluția Dimensiunilor materialism și postmaterialism, în intervalul 1998 – 2018, la nivelul întregii societăți românești

Analiza intragenerațională, aferentă perioadei 1998-2018, evidențiază tendința de diminuare semnificativă a nivelului Dimensiunii materialism, concomitent cu tendința de majorare semnificativă a Dimensiunii postmaterialism, la nivelul tuturor celor trei generații analizate.

Analiza intergenerațională, aferentă tuturor celor patru puncte temporale de comparație (valurile WVS 1998, WVS 2005, WVS 2012 și WVS 2018), evidențiază faptul că

Dimensiunea postmaterialism are o valoare mai ridicată la nivelul generațiilor tinere comparativ cu generațiile mai în vârstă, în timp ce Dimensiunea materialism are un nivel mai ridicat la nivelul generațiilor mai în vârstă comparativ cu generațiile mai tinere.

Analiza intergenerațională relevă că atât la nivelul Dimensiunii materialism, cât și a Dimensiunii postmaterialism, **translatarea tendințelor** de diminuare, respectiv de majorare, are loc la nivelul generațiilor de vârstă în valuri consecutive ale World Values Survey.

În concluzie, rezultatele prelucrării statistice relevă manifestarea unor tendințe atât în sensul majorării – dimensiunii postmaterialism, cât și al diminuării – dimensiunii materialism, **fiind observabilă, cu precădere în rândul generațiilor tinere, o tendință de orientare către un profil mai postmaterialist.**

VII. REZULTATELE CERCETĂRII – INTERPRETAREA ȘI ANALIZA DATELOR COLECTATE

VII.1. Rezultate cantitativ – demografice ale cercetării

Forma finală a chestionarului a fost aplicată, în intervalul iunie-iulie 2020, unui număr total de 754 studenți, prin intermediul platformei/aplicației Google Drive. Din totalul celor 754 de răspunsuri obținute în urma aplicării chestionarului au fost selectate pentru a fi incluse în etapa de analiză și interpretare doar cele provenind de la studenți născuți începând cu anul 1995 (reper temporal ales pentru delimitarea membrilor Generației Z de generația precedentă, conform literaturii de specialitate) și cele valide din perspectiva modului de completare, în număr total de 604.

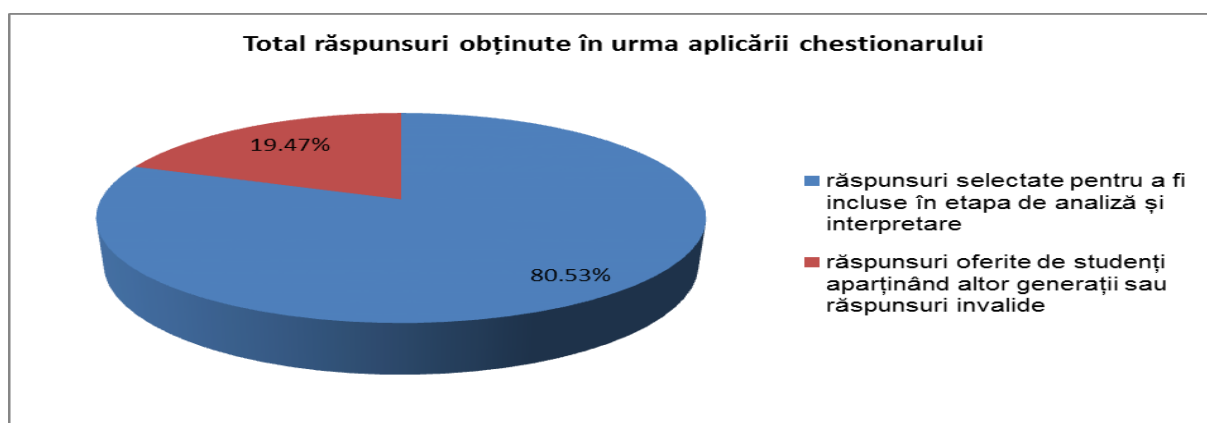


Figura 1.VII: Reprezentativitatea studenților membri ai Generației Z din total studenților ce au completat chestionarul

Din totalul eșantionului de 604 studenți (în acest fel fiind respectată și limita eșantionului din perspectiva reprezentativității de minim 599 de subiecți), reprezentând un

procent de 100%, 491 sunt de gen feminin, reprezentând 81.3% din total eşantion, iar 113 sunt de gen masculin, reprezentând 18.7% din total eşantion.

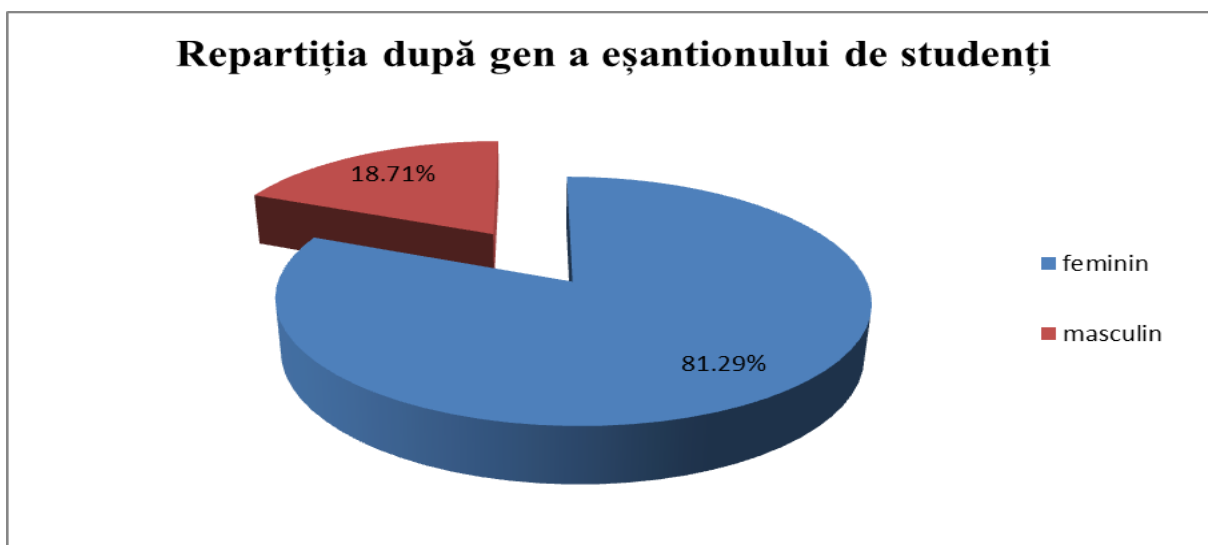


Figura 2.VII: Repartizarea după gen a studenților participanți la cercetare

Din punct de vedere al *anului nașterii*, cei 604 studenți membri ai Generației Z participanți la cercetare sunt cuprinși în intervalul 1995-2001, delimitați după cum urmează: 26 sunt născuți în anul 1995, reprezentând 4.3% din total eşantion, 57 sunt născuți în anul 1996, reprezentând 9.4% din total eşantion, 66 sunt născuți în anul 1997, reprezentând 10.9% din total eşantion, 109 sunt născuți în anul 1998, reprezentând 18% din total eşantion, 242 sunt născuți în anul 1999, reprezentând 40.1% din total eşantion, 95 sunt născuți în anul 2000, reprezentând 15.7% din total eşantion, respectiv 9 sunt născuți în anul 2001, reprezentând 1.5% din total eşantion. Ținând cont de faptul că prezentul demers are ca obiect al cercetării studenții membri ai Generației Z singura condiționalitate a fost reprezentată de necesitatea includerii în eşantion a studenților născuți începând cu anul 1995, ceea ce s-a respectat.

Cei 604 studenți participanți la cercetare studiază în prezent în 34 de centre universitare (conform tabelului 4.VII), ce-și desfășoară activitatea educațională în cadrul a 18 orașe din România (conform tabelului 5.VII).

Repartiția procentuală pe regiuni de dezvoltare a eşantionului de studenți participanți la cercetare este următoarea: Regiunea 1 – NORD-EST – 3,48%, Regiunea 2 – SUD-EST – 2,98%, Regiunea 3 – SUD-MUNTENIA – 6,62%, Regiunea 4 – SUD-VEST OLTENIA – 1,66%, Regiunea 5 – VEST – 10,60%, Regiunea 6 – NORD-VEST – 37,75%, Regiunea 7 – CENTRU – 29,64%, Regiunea 8 – BUCUREȘTI-ILFOV – 7,28%.

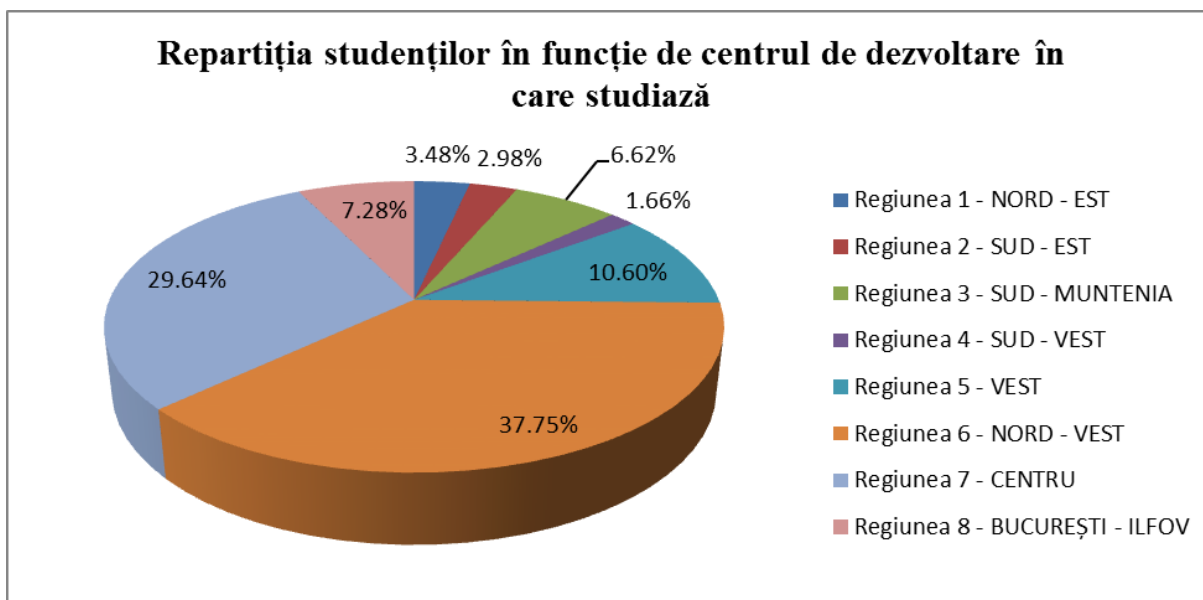


Figura 4.VII: Repartiția studenților în funcție de centrul de dezvoltare în care studiază

VII.2 Rezultate cantitativ – calitative corespunzătoare Obiectivelor 2 și 3

Acest capitol este structurat în două părți. Prima parte cuprinde rezultatele analizelor cantitative din perspectiva valorilor de creștere a copiilor și orientării pe axa materialism – postmaterialism ce caracterizează studenții membri ai Generației Z, iar cea de a doua ce cuprinde rezultatele analizelor calitative din perspectiva a ceea ce consideră studenții membri ai Generației Z că îi diferențiază comparativ cu restul generațiilor/societății și a așteptărilor pe care le au de la membrii acestora.

Corespunzător atingerii Obiectivului 2 – *Studierea/identificarea orientărilor valorice ce caracterizează studenții membri ai Generației Z, inclusiv din punct de vedere al diferențelor de gen biologic, din perspectiva valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism și Obiectivului 3* – *Observarea și analizarea studenților membri ai Generației Z comparativ cu societatea românească din punct de vedere al valorilor de creștere a copiilor și a orientării pe axa materialism – postmaterialism – pot fi formulate următoarele concluzii:*

a) Rezultate cantitative referitoare la valorile de creștere a copiilor

Rezultatele ponderate ale prezentei cercetări se poziționează în tendința la nivelul întregii societăți de manifestare a Dimensiunilor asociate valorilor de creștere a copiilor, susținând rezultatele din capitolul precedent ce evidențiau tendințele ascendent-oscilatorii (pe perioada 2005 - 2018) a importanței atribuite Dimensiunilor Independență și Imaginație, respectiv tendințele descrescătoare a importanței atribuite Dimensiunilor Obediență și Credință Religioasă.

- Studenții membri ai Generației Z au menționat într-o măsură semnificativ statistic mai ridicată comparativ cu persoanele cu studii superioare din cadrul cercetării WVS 2018 faptul că Dimensiunile Independență și Imaginație sunt importante a fi deprinse de copii în mediul familial în perioada pre-adultă (**diferențele observate confirmă Ipoteza secundară 3.1**);

- Studenții membri ai Generației Z au menționat într-o măsură semnificativ statistic mai scăzută comparativ cu persoanele cu studii superioare din cercetările WVS 2018 faptul că Dimensiunile Obediență și Credință Religioasă sunt importante a fi deprinse de copii în mediul familial în perioada pre-adultă (**diferențele observate confirmă Ipoteza secundară 3.1**);

b) Rezultate cantitative referitoare la orientarea pe axa materialism - postmaterialism

Rezultatele ponderate ale prezentei cercetări se **poziționează în trendul ascendent de manifestare la nivelul întregii societăți a Dimensiunii Postmaterialism**, respectiv în **trendul global descrescător a Dimensiunii Materialism**, determinați în cadrul capitolului VI din prezenta cercetare. **Rezultatele prelucrării statistice au relevat manifestarea în rândul studenților membri ai Generației Z a unei tendințe de orientare către un profil mai postmaterialist comparativ cu generațiile precedente, respectiv cu societatea românească per ansamblu;**

Studenții membri ai Generației Z au menționat într-o măsură semnificativ statistic mai ridicată comparativ cu persoanele cu studii superioare din cadrul cercetării WVS 2018 opțiunile de răspuns asociate Dimensiunii Postmaterialism (**diferențele observate confirmă Ipoteza secundară 3.2**);

Studenții membri ai Generației Z au menționat într-o măsură semnificativ statistic mai scăzută comparativ cu persoanele cu studii superioare din cadrul cercetării WVS 2018 opțiunile de răspuns asociate Dimensiunii Materialism (**diferențele observate confirmă Ipoteza secundară 3.2**);

c) Concluziile analizei calitative din perspectiva **principalelor diferențe** percepute de studenții membri ai Generației Z **față de restul generațiilor**, respectiv a **principalelor aspecte** pe care aceștia **se așteaptă ca generațiile mai în vârstă să le înțeleagă și accepte:**

1. Pe de o parte studenții membri ai Generației Z se consideră mai toleranți și mai deschiși față de nou (30%) comparativ cu generațiile mai în vârstă, iar pe de altă parte își doresc de la generațiile precedente să fie mai deschise față de nou și de tot ceea ce este diferit

(35%), respectiv mai tolerante față de subiecte precum avortul, homosexualitatea, sexualitatea, prostituția și divorțul (9%);

2. Pe de o parte studenții membri ai Generației Z consideră că dețin abilități tehnologice superioare (27%) comparativ cu generațiile mai în vârstă, iar pe de altă parte își doresc de la generațiile precedente să accepte și valorifice progresul tehnologic (6%);

3. Pe de o parte studenții membri ai Generației Z consideră că sunt caracterizați de un nivel mai ridicat de independență și inițiativă (20%) comparativ cu generațiile mai în vârstă, iar pe de altă parte își doresc de la generațiile precedente să nu îi judece și să le respecte libertatea de exprimare (32%);

4. Faptul că studenții membri ai Generației Z **se consideră o generație intermediară/de tranziție** între generațiile precedente și generațiile tinere care urmează, ceea ce în perspectivă se poate constitui atât în germenii unor viitoare diferențieri generaționale între Generația Z și generațiile viitoare, precum și într-o oportunitate de valorificare a rolului de punte intergenerațională pe care membrii Generației Z îl clamează/arogă.

Concluzionând, se poate afirma că studenții membri ai Generației Z se consideră mai deschiși și mai toleranți, caracterizați de abilități tehnologice superioare și de un nivel superior de independență și inițiativă comparativ cu generațiile precedente. Concomitent, aceștia așteaptă de la generațiile mai în vârstă să fie mai deschise față de nou și față de ceea ce este diferit, respectiv să nu judece și să fie mai tolerante față de generațiile viitoare.

Aspectele care consideră că îi diferențiază față de generațiile precedente sunt cele pe care se așteaptă ca membrii acestora să le accepte și înțeleagă.

Faptul că studenții membri ai Generației Z se auto-percep mai independenți și mai inovativi, respectiv mai deschiși și mai toleranți comparativ cu generațiile precedente sunt concluzii ce susțin rezultatele cantitative obținute corespunzător obiectivelor 2 și 3.

VII.3 Rezultate calitativ – cantitative corespunzătoare Obiectivului 4

În cadrul secțiunilor trei și patru din cadrul chestionarului au fost cuprinse atât întrebări deschise, cât și întrebări închise având drept scop obținerea datelor calitativ-cantitative necesare elaborării reperelor generale referitoare la managementul educațional și managementul academic optime, fundamentate pe orientările valorice, atitudinile și opiniile studenților membri ai Generației Z.

Corespunzător atingerii Obiectivului 4 – Studierea percepțiilor, convingerilor și opiniilor studenților membri ai Generației Z și formularea unor repere generale cu privire la

managementul educațional optim, respectiv la managementul organizațional optim, din perspectiva acestora – s-au desprins următoarele:

Repere ale managementului organizațional optim, din perspectiva studenților membri ai Generației Z:

1. Principala așteptare a studenților membri ai Generației Z de la superiori este aceea de a li se oferi sprijin, înțelegere și de a avea o comunicare activă cu aceștia.

2. Principalele așteptări ale studenților membri ai Generației Z legate de locul de muncă sunt legate de importanța și împlinirea adusă de muncă și desfășurarea activității alături de oameni plăcuți, **de o importanță mai redusă fiind** siguranța locului de muncă, respectiv nivelul retribuiției primite.

3. Studenții de gen masculin menționează **într-o măsură mai ridicată** comparativ cu studenții de gen feminin **opțiunea de răspuns să fie bine plătit**, în timp ce **studenții de gen feminin** menționează **într-o măsură mai ridicată** comparativ cu studenții de gen masculin **opțiunea de răspuns siguranța locului de muncă**.

4. Este observabilă **predispoziția studenților membri ai Generației Z de a nu îndeplini ordinele superiorilor cu care nu sunt de acord sau în situația în care consideră că managerii nu au dreptate**.

5. Studenții membri ai Generației Z de gen masculin consideră **într-o măsură semnificativ mai ridicată comparativ cei de gen feminin** că **ordinele superiorilor trebuie urmate doar atunci când sunt convingși că managerul are dreptate**.

6. Cu privire la modul de raportare la regulile de la locul de muncă, studenții membri ai Generației Z consideră în cea mai ridicată măsură că acestea trebuie respectate (60%), fiind de remarcat procentul ridicat al celor care consideră că regulile trebuie dezvoltate (37%).

7. Studenții de gen masculin menționează **într-o măsură mai ridicată** comparativ cu studenții de gen feminin **opțiunea de răspuns să fie provocate**, cu privire la modul de raportare la regulile de la locul de muncă.

8. Studenții membri ai Generației Z realizează o delimitare clară între leader și șef, primul fiind preferat în detrimentul celui din urmă.

Repere ale managementului educațional optim, din perspectiva studenților membri ai Generației Z:

1. Studenții membri ai Generației Z consideră **într-o proporție semnificativă (52%) faptul că actualul sistem de învățământ nu îi pregătește pentru intrarea în câmpul**

muncii, principala nemulțumire fiind legată de accentul primordial acordat în cadrul procesului educațional componentei teoretice în detrimentul activităților practice.

2. Studenții membri ai Generației Z consideră că actualul sistem de învățământ ar trebui să pună accent pe *activități practice* (28%) ca o contrapondere și în complementaritate cu activitățile teoretice.

3. Studenții membri ai Generației Z consideră dialogul personal, față în față, este cea mai eficientă modalitatea de comunicare cu profesorii (peste 92%), diferențele din punct de vedere al variabilei gen fiind ne semnificative din această perspectivă.

4. Studenții membri ai Generației Z așteaptă/doresc ca școala să le: faciliteze dezvoltarea umană și personale, să țină cont de potențialul individual și preferințele acestora, să încurajeze exprimarea liberă a propriilor opinii, respectiv să asigure echilibrarea componentei teoretice cu cea practică.

5. Studenții membri ai Generației Z consideră că profesorii trebuie să fie: înțelegători și deschiși la problemele și dificultățile cu care se confruntă, preocupați de identificarea potențialului și susținerea evoluției studenților, respectiv să dețină abilitatea de a se face înțeleși și de a face materia plăcută.

În urma rezultatelor obținute în cadrul prezentului demers de cercetare se poate contura **profilul actualului/viitorului student - membru al Generației Z, respectiv profilul actualului/viitorului angajat – membru al generației Z, după cum urmează:**

1. profilul actualului/viitorului student - membru al Generației Z

- Se așteaptă la un nivel ridicat de independență și autonomie;
- Se așteaptă și solicită o accentuare a activităților practice concomitent cu diminuarea componentei teoretice, fiind dornic să regăsească utilitatea practică a traiectului educațional;
- Este de așteptat să manifeste și verbalizeze de o manieră asumată și directă nemulțumirea legată de faptul că actualul sistem de învățământ nu îi pregătește pentru intrarea în câmpul muncii, ceea ce ar putea conduce la o acutizare a fenomenului de respingere sau dezangajare față de sistemul educațional;
- Se așteaptă la un dialog deschis și constant, de pe poziții de egalitate, cu cadrele didactice, fiind de părere că respectul se câștigă și nu este o consecință a unei poziții ocupate/deținute;
- Se așteaptă ca școala să faciliteze dezvoltarea umană și personală, să țină cont de potențialul individual, respectiv să încurajeze exprimarea liberă a propriilor opinii.

2. profilul actualului/viitorului angajat – membru al Generației Z

- Se așteaptă ca persoanele ce exercită actul conducerii să ofere sprijin, înțelegere și să întrețină o comunicare activă;
- Principalele așteptări cu privire la locul de muncă sunt legate de importanța și împlinirea adusă de muncă și desfășurarea activității alături de oameni plăcuți, de o importanță mai redusă fiind siguranța locului de muncă, respectiv nivelul retribuirii primite;
- Este de așteptat să nu îndeplinească ordinele superiorilor cu care nu sunt de acord sau în situația în care consideră că managerii nu au dreptate;
- Angajații de gen masculin consideră într-o măsură semnificativ mai ridicată comparativ cu cei de gen feminin că ordinele superiorilor trebuie urmate doar atunci când sunt convinși că managerul are dreptate;
- Este de așteptat să respecte regulile la locul de muncă, dar și să fie preocupați și deschiși la dezvoltarea și abordarea în dinamică a acestora;
- Angajații de gen masculin atribuie o importanță mai ridicată nivelului de retribuire, în timp ce angajații de gen feminin consideră mai importantă stabilitatea și siguranța locului de muncă.

LIMITE ALE CERCETĂRII

1. Extinderea numerică a eșantionului de studenți nu a fost suficient de ridicată pentru a asigura reprezentativitatea națională. Mai mult, reprezentativitatea studenților membri ai Generației Z pe centre de dezvoltare din prezenta cercetare este diferă față de reprezentativitatea conform datelor Institutului Național de Statistică în România.

Considerăm că aceste aspecte au fost parțial compensate prin faptul că:

- studenții membri ai Generației Z participanți la cercetare provin din 34 de centre universitare de la nivel național;

- cele 34 de centre universitare își desfășoară activitatea educațională în 18 orașe la nivel național;

- s-a asigurat condiția asumată de a fi reprezentate în cadrul eșantionului toate cele 8 regiuni de dezvoltare din România.

2. Distribuția după gen a populației de studenți în România conform datelor Institutului Național de Statistică (53.95% - feminin și 46.05% - masculin) este diferită comparativ cu distribuția eșantionului din prezenta cercetare (81.29% - feminin și 18.71% - masculin). În baza demersurilor de ponderare și analizare comparativă a rezultatelor prezentei cercetări, ținând cont de distribuția după gen menționată de datele Institutului Național de Statistică, a reieșit faptul că rezultatele prezentei cercetări nu sunt influențate de o manieră semnificativă (95%) de diferența existentă între distribuția după gen a populației de studenți membri ai Generației Z ce au participat la prezenta cercetare și distribuția după gen a populației de studenți la nivelul României, menționată de Institutul Național de Statistică.

3. Raportat la caracteristicile intrinseci ale cercetării în cadrul prezentului demers de cercetare a fost utilizată doar o metodă de tip cantitativ, sub forma anchetei pe bază de chestionar, fără a fi conjugată cu o metodă de tip calitativ.

Considerăm că acest aspect a fost parțial compensat prin faptul că deși este o metodă de tip cantitativ, ancheta pe bază de chestionar, în prezenta cercetare a fost utilizată inclusiv pentru obținerea de date de natură calitativă prin includerea în cadrul chestionarului a unor întrebări deschise sau semi-deschise.

Pe aceste coordonate, considerăm că cercetări viitoare pot reconstitui design-ul prezentei cercetări pe un eșantion reprezentativ la nivel național, având o dispersie procentuală pe cele opt centre de dezvoltare la nivel național, respectiv o distribuție după gen similară cu datele menționate de Institutului Național de Statistică. Mai mult, metoda anchetei pe bază de chestionar poate fi utilizată în complementaritate cu metode de tip calitativ.

CONCLUZII

În concluzie, în urma rezultatelor obținute și concluziilor formulate în cadrul prezentului demers de cercetare, atât pe componenta calitativă, cât și pe cea calitativă, considerăm că am atins obiectivele propuse și am realizat scopul asumat.

Cu toate acestea, dat fiind stadiul incipient de cercetare științifică asupra studenților membri ai Generației Z, poziționarea demersului de cercetare la interferența științelor educației, cu sociologia și științele economice, respectiv noutatea reprezentată de corelarea managementului educațional și managementului organizațional cu specificitatea axiologică a studenților membri ai Generației Z, considerăm că prezenta cercetare se poate constitui în fundament al unor viitoare demersuri științifice.

Ca o concluzie generală se poate afirma faptul că natura și calitatea managementului educațional și a celui organizațional vor depinde de măsura în care cadrele didactice, respectiv actuala clasă de manageri vor conștientiza și lua în considerare specificitatea și caracteristicile studenților membri ai Generației Z, respectiv nevoile și așteptările acestora.

Dacă universitățile sau agenții economici sunt interesați să stabilească relații solide cu această generație este necesar să dezvolte relații în dublu sens de acceptare și împărtășire a percepțiilor și experiențelor, de a învăța unii de la ceilalți, astfel încât să se asigure o nivelare treptată a decalajelor dintre generații, respectiv o valorificare în complementaritate a acestora. Principalele coordonate privesc rolul central jucat de tehnologie în viața membrilor acestei noi generații, care pretind flexibilitate și libertate acțională pentru a putea inova, se așteaptă la dialog direct, față în față, cu profesorii și conducătorii organizațiilor, la identificarea modalităților concrete în care pot să-și stabilească și prognozeze traiectul educațional și pe cel profesional, în condiții de mai puțină ierarhie și mai multă autonomie.

Dacă nu vom căuta să îi educăm și conducem raportându-ne permanent la nevoile și valorile lor, vor emigra sau de o manieră conștientă se vor dezangaja activ din domeniul educațional sau câmpul muncii, ceea ce va conduce la existența unei resurse umane cu un nivel precar de pregătire și/sau la acutizarea lipsei forței de muncă active.

BIBLIOGRAFIE

Addor, M. (2013), NC State University, Institute for Emerging Issues, *Generation Z: What is the future of stakeholder engagement?*, <https://iei.ncsu.edu/wp-content/uploads/2013/01/GenZStakeholders2.pdf> (consultat în noiembrie 2017);

Albulescu, I. (2005), *Istoria gândirii și practicii pedagogice românești*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca;

Albulescu, I. (2014), *Pedagogii alternative*, Editura ALL, București;

Albulescu, I. (2008), *Pragmatica predării: activitatea profesorului între rutină și creativitate*, Editura Paralela 45, Pitești;

Alwin, D., F., Krosnick, J., A. (1989), „Aging and Susceptibility to Attitude Change”, în *Journal of Personality and Social Psychology* - October 1989, <https://www.researchgate.net/publication/20376877> (consultat în iulie 2018);

Alwin, D., F., Krosnick, J., A. (1991), „Aging, Cohorts, and the Stability of Sociopolitical Orientations Over the Life Span”, în *The American Journal of Sociology* - July 1991, <https://www.researchgate.net/publication/240567327> (consultat în august 2018);

Alwin, D., F. (2001), „Parental values, beliefs, and behavior: A review and promulga for research into the new century”, în *Advances in Life Course Research*, 6, 97–139, [https://doi.org/10.1016/S1040-2608\(01\)80008-3](https://doi.org/10.1016/S1040-2608(01)80008-3);

Alwin, D., F., McCammon, R., J. (2003), *Generations, Cohorts, and Social Change*, <https://www.researchgate.net/publication/225831231> (consultat în august 2018);

Alwin, D., F., McCammon, R., J. (2007), *Rethinking Generations*, în *Research in Human Development* - July 2007, <https://www.researchgate.net/publication/233243637> (consultat în august 2018);

Andrei, A., Rădulescu, E., Iosifescu, Ș.; ed.: Dvorski, M., Păcurari, O., Florescu, E. (2005), *Management educațional*, Centrul Educația 2000+, București, <https://ro.scribd.com/document/7026914/Management-Educational> (consultat în decembrie 2020);

Basanez, E., M. (2016), *A World of Three Cultures: honor, achievement and joy*, Oxford University Press, New York;

Băban, A. (2003), *Consiliere educațională – Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, Editura Psinet, Cluj-Napoca;

Herrmann, B., Nowak, M., Rand, D., Tarniță, C. (2013), *Civic Capital in Two Cultures: The Nature of Cooperation in Romania and USA*, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2179575 (consultat în decembrie 2017);

Bencsik, A., Horváth-Csikós G., Juhász, T. (2016), „Y and Z Generations at Workplaces”, în *Journal of Competitiveness Vol. 8, Issue 3, pp. 90 - 106, September 2016*, <https://www.researchgate.net/publication/309021397> (consultat în ianuarie 2018);

Bejtkovsky, J. (2016), „The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation”, în *Journal of Competitiveness Vol. 8, Issue 4*, <http://www.cjournal.cz/files/236.pdf> (consultat în ianuarie 2018);

Biro, M. (2015), *What Gen Z's Arrival In The Workforce Means For Recruiters*, <http://digitalistmag.com/future-of-work/2015/10/05/what-gen-z-arrival-means-for-recruiters-03509530> (consultat în decembrie 2017);

Bocoș, M. (2013), *Instruirea interactivă: repere axiologice și metodologice*, Editura Polirom Iași;

Broennimann, A. (2017), *Generația Z*, cercetare sponsorizată de Swiss Education Group, https://www.thegeneration-z.com/wp-content/uploads/2017/06/genz-Brochure1_corrected-2-copy.pdf (consultat în ianuarie 2018);

Carnegie, D. (2013), *Secretele succesului*, Editura Curtea Veche, București;

Chelcea, S., Mărginean, I., Cuc, I. (1998), *Cercetarea Sociologică, Metode și Tehnici*, Editura Destin, Deva;

Chandra, R. (2015), *Classroom Management for Effective Teaching*, <https://www.researchgate.net/publication/313889949> (consultat în decembrie 2020);

Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007), *Research Methods in Education*, Taylor&Francis e-Library, New-York;

David, D. (2015), *Psihologia poporului român. Profilul psihologic al românilor într-o monografie cognitiv experimentală*, editura Polirom, Iași;

David, D., Iliescu, D., Matu, S., & Balaszi, R. (2015), „The national psychological/personality profile of Romanians: An in depth analysis of the regional national psychological/personality profile of Romanians”, în *Romanian Journal of Applied Psychology, 17(2)*, http://www.rjap.psihologietm.ro/Download/rjap172_1.pdf (consultat în ianuarie 2018);

Dobridor, I. N. (2009), *Management educațional și leadership*, <https://ro.scribd.com/document/72138300/Management-Educational> (consultat în decembrie 2020);

Fayol, H. (2013), *General and Industrial Management*, Editura Martino Fine Books, Eastford;

Fărcaș, N. (2012), *Management educațional, noțiuni de bază, fundamente interdisciplinare*, Springer International Publishing, Atena, <https://ro.scribd.com/document/138833010/Management-Educational> (consultat în decembrie 2020);

Florea, N., Surlea, C. (2006), *Școala și consilierea părinților*, Editura Arves, Craiova;

Forbes Coaches Council (2017), *Generation Z: 12 Important Things Companies Need To Understand*, <https://forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/03/03/generation-z-12-important-things-companies-need-to-understand> (consultat în decembrie 2017);

Franklin, H., Harrington, I. (2019), „A Review into Effective Classroom Management and Strategies for Student Engagement: Teacher and Student roles in Today’s Classrooms”, în *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 7, No. 12, <https://doi.org/10.11114/jets.v7i12.4491>;

Gavreliuc, A. (2011), *Psihologie interculturală: repere teroretice și diagnoze românești*, Editura Polirom, Iași;

Gavreliuc, A. (2019), *Psihologia socială și dinamica personalității*, Editura Polirom, Iași;

Goleman, D., McKee, A., Boyatzis, R. (2007), *Inteligența emoțională în Leadership*, Editura Curtea Veche, București;

Goleman, D. (2008), *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche, București;

Half, R. (2015), *Get ready for Z Generation*, https://www.roberthalf.com/sites/default/files/MediaRoot/images/rh-pdfs/rh_0715_wp_genz_nam_eng_sec.pdf (consultat în decembrie 2017);

Hofstede, G. (2011), *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014> (consultat în decembrie 2017);

Hofstede, G., Hofstede, J., Minkov, M. (2012), *Culturi și organizații. Softul mental. Cooperarea interculturală și importanța ei pentru supraviețuire*, Editura Humanitas, București;

Howe, N., Strauss, W. (2007), Harvard Business Review 2007, *The next 20 years: How customers and workforce attitudes will evolve*, <http://download.2164.net/PDF-newsletters/next20years.pdf> (consultat în ianuarie 2018);

Iluț, P. (2009), *Psihologie socială și sociopsihologie: teme recurente și noi viziuni*, Editura Polirom, București;

Institutul Național de Statistică, www.statistici.insse.ro (consultat în noiembrie 2017);

Institutul Național de Statistică (2012), *Evoluția natalității și fertilității în România*, http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Evolutia%20natalitatii%20si%20fertilitatii%20in%20Romania_n.pdf (consultat în ianuarie 2018);

Inglehart, R. (1971), *The Silent Revolution, Changing Values and Political Style among Western Publics*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey;

Inglehart, R. (1990), *Culture shift in advance industrial society*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey;

Inglehart, R., Reif, K. (1991), *Eurobarometer: The Dynamics of European Public Opinion*, Macmillan Academic And Professional Ltd, Londra;

Inglehart, R., Abramson, Paul R. (1995), *Values Change in global perspective*, The University of Michigan Press, Michigan;

Inglehart, R., Welzel, C. (2005), *Modernization, Cultural Change and Democracy, The Human Development Sequence*, Cambridge University Press, New York;

Inglehart, R. (2008), „Changing Values Among Western Publics from 1970 to 2006”, în *West European Politics, Vol. 31, Nos 1-2, 130 – 146, Ianuarie – March 2008*, <https://www.researchgate.net/publication/253550249> (consultat în februarie 2018);

Inglehart, R., Welzel, C. (2010), „Changing Mass Priorities: The Link Between Modernization and Democracy”, în *Perspectives on Politics, June 2010*, <https://www.researchgate.net/publication/231928090> (consultat în martie 2018);

Inglehart, R., Norris, P. (2011), *Sacred and Secular: Religion and Politics Worldwide, 2nd Edition*, Cambridge University Press, New York;

Inkeles, A., Sasaki, M. (1996), *Comparing Nations and Cultures: Reading in a Cross-Disciplinary Perspective*, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey;

Ionescu, M., Chiș, V. (2009), *Fundamentări teoretice și abordări proxilogice în științele educației*, Editura Eikon, Cluj-Napoca;

Issa, T. , Isaias, P. (2016), „Internet factors influencing generations Y and Z in Australia and Portugal: A practical study”, în *Information Processing and Management 52*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0306457315001430> (consultat în ianuarie 2018);

Iucu, R. (2006), *Formarea cadrelor didactice. Sisteme, politici, strategii*, Editura Humanitas, București;

Iucu, R. (2006), *Managementul clasei de elevi: aplicații pentru gestionarea situațiilor de criză educațională*, Editura Polirom, Iași;

Iucu, R. (2008), *Instruirea școlară: perspective teoretice și aplicative*, Editura Polirom, Iași;

- Joița, E. (2010), *Metodologia educației. Schimbări de paradigme*, Institutul European, Iași;
- Kagan, S. (2010), „From the Unsustainable Creative Class to the Sustainable Creative City: An Emerging Shift in Cultural Policies?”, *ESA Research Network Sociology of Culture Midterm Conference: Culture and the Making of Worlds, October 2010*, <https://ssrn.com/abstract=1692189> (consultat în septembrie 2019);
- Kimani, G., N. (2005), *Educational Management*, African Virtual University, <https://ro.scribd.com/document/77509109/Educational-Management>, (consultat în decembrie 2020);
- Kohn, M., L. (1959), „Social Class and Parental Values”, în *The American Journal of Sociology - January 1959*, <https://www.jstor.org/stable/2773946> (consultat în august 2018);
- Kubat, U., Debalı, N. (2018), „Opinions of Science Teachers for Classrooms Management”, în *Journal of Education and e-Learning Research, Vol. 5, No. 2*, <https://researchgate.net/publication/325899137> (consultat în decembrie 2020);
- Kotter, J. (2008), *Ce fac liderii cu adevărat*, Editura Meteor Press, București;
- Mayo, E. (2003), „The Human Problems of an Industrial Civilization”, în *The Early Sociology of Management and Organizations*, K. Thompson (edit), Routledge, New-York;
- Maslow, A.H. (2007), *Motivație și personalitate*, Editura Tei, București;
- McCrinkle, M. (2011) *The ABC of XYZ: understanding the Global Generations, Generations Defined*, http://mccrinkle.com.au/resources/whitepapers/McCrinkle-Research_ABC-01_Generations-Defined_Mark-McCrinkle.pdf (consultat în decembrie 2017);
- Mintzberg, H. (2009), *Managing*, Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco;
- Monster multi-generational survey, *More over, Millennials: What you will need to know for hiring as Gen Z enters the workforce*, https://media.newjobs.com/cms/static-content/info/PRODUCTS/monster_genz_report.pdf (consultat în decembrie 2017);
- Muste, D. (2020), *Stimularea motivației învățării la elevi prin intermediul unui program specific*, Presa Universitară Clujană, Cluj-Napoca;
- Nicolescu, O., Verboncu, I. (2008), *Fundamentele managementului organizației*, Editura Universitară, București;
- Nicolescu, O., Nicolescu, C. (2011), *Organizația și managementul bazate pe cunoștințe*, Editura Pro Universitaria, București;
- Nicolescu, O., Verboncu, I., Ionescu, G. (2011), *Dicționar de management*, Editura Pro Universitaria, București;

Nieto, S. (2010), *Language, culture, and teaching: critical perspectives for a new century*, Routledge, New York;

Ozkan, M., Solmaz, B. (2015), „The Changing Face Of The Employees - Generation Z And Their Perceptions Of Work”, în *4th World Conference on Business, Economics and Management, WCBEM*, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711500876X> (consultat în ianuarie 2018);

Pandya, H (2017), *Gen-Zers Will Soon Be Your New Hires; Here's What They Want in a Workplace*, https://www.huffingtonpost.com/entry/gen-zers-will-soon-be-your-new-hires-heres-what-they_us_59bc3f54e4b0390a1564dd77 (consultat în ianuarie 2018);

Pastor, I., Stoica, M., Cîmpean, A. (2005), *Managementul firmei și dezvoltarea resurselor umane în organizație*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca;

Pintér, D. (2016), *Various challenges of science communication in teaching generation Z: an urgent need for paradigm shift and embracing...*, <https://researchgate.net/publication/311877780> (consultat în decembrie 2017);

Pop, C. (2018), *Theoretical aspects of classroom management*, <https://researchgate.net/publication/334626758> (consultat în decembrie 2020);

Răduț-Taciu, R., Bocoș, M. (2015), „Managementul Educațional – Concept, Semnificație, Componente”, în *Tratat de management educațional pentru învățământul școlar și prescolar*, R. Răduț-Taciu, M. Bocoș, O. Chiș (coord), Editura Paralela 45, Pitești;

Răduț-Taciu, R., Bocoș, M., Chiș, O., Orban, I., Tătar, L., Bîrdea, A. (2015), „Managementul clasei de elevi și al grupei de preșcolari”, în *Tratat de management educațional pentru învățământul școlar și prescolar*, R. Răduț-Taciu, M. Bocoș, O. Chiș (coord), Editura Paralela 45, Pitești;

Rijal, C., P. (2015), *Classroom Management in Schools*, <https://researchgate.net/publication/281692000> (consultat în decembrie 2020);

Russu, C. (1996), *Managementul întreprinderilor mici și mijlocii*, Editura Expert, București;

Russu, C. (1999), *Management strategic*, Editura All Beck, Timișoara;

Saitis, A., Saitis, C. (2018), *Initiation of Educators into Educational Management Secrets*, Springer International Publishing, Atena;

Sava, F., A. (2013), *Psihologia validată științific: ghid practic de cercetare în psihologie*, Editura Polirom, Iași;

Sălăgean, D., Pintilie, D., Pintilie, M. (2002), *Managementul activităților educative: Ghidul profesorului diriginte și consilier: Repere teoretice și instrumente de lucru*, Editura Eurodidact, Cluj-Napoca;

Sieben, I. (2017), „Child Rearing Values: The impact of intergenerational class mobility”, în *International Sociology* 1-22, <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0268580917693954> (consultat în august 2018);

Schwartz, J., Hole, D., Le Zhong (2010), *Talking about Whose Generation? Why Western generational models can't account for a global workforce*, <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/deloitte-review/issue-6/talking-about-whose-generation-ages-and-attitudes-among-the-global-workforce.html> (consultat în ianuarie 2018);

Schwartz, S. H., Bilsky W. (1987), *Toward A Universal Psychological Structure of Human Values*, <https://researchgate.net/publication/228079314> (consultat în septembrie 2019);

Schwartz, S., H. (2005), *Basic Human Values: An Overview*, <https://www.researchgate.net/publication/237364051> (consultat în decembrie 2018);

Schwartz, S., H. (2012), *An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), <https://doi.org/10.9707/2307-0919.11116>;

Sindhu, I., S. (2012), *Educational administration and management*, Pearson Education, New Delphi;

Skinner, B. (1971), *Beyond Freedom and Dignity*, Bantom/Vintage Book, New York;

Smith, C. (2017), *Be Prepared For The Rise Of Generation Z*, <https://aureon.com/blog/be-prepared-for-the-rise-of-generation-z> (consultat în decembrie 2017);

Sparks&Honey Culture Forecast (2015), *Generation Z 2025: The Final Generation*, https://reports.sparksandhoney.com/campaign/generation-z-2025-the-final-generation?utm_source=slideshare&utm_medium=social&utm_term=organic&utm_content=2015_genz&utm_campaign=slideshare_clickable_link (consultat în decembrie 2017);

Stough, L., Montague, M. (2015), *How teachers learn to be classroom managers*, <https://www.researchgate.net/publication/312431934> (consultat în decembrie 2020);

Ștefan, E., E. (2019), *Metodologia elaborării lucrărilor științifice*, Editura Pro Universitaria, București;

Tîrcă, A., Mihăescu, M. (2011), *Management educațional*, București <https://ro.scribd.com/document/104691849/1-Management-Educational> (consultat în decembrie 2020);

Thompson, K. (2013), „Scientific management – Frederick Winslow Taylor”, în *The Early Sociology of Management and Organizations*, Routledge, New-York;

Trif, L., Bocoș, M., Răduț-Taciu, R., Siloși, A., Ploscaru, S. (2015), „Managementul Instituțional”, în *Tratat de management educațional pentru învățământul școlar și prescolar*, R. Răduț-Taciu, M. Bocoș, O. Chiș (coord), Editura Paralela 45, Pitești;

Tulgan, B. (2017), *The Great Generational Shift – Update 2017*, <http://rainmakerthinking.com/great-generational-shift-update-2017/> (consultat în ianuarie 2018);

Tufiș, P., A. (2008), *Social Status and child rearing values*, <https://www.researchgate.net/publication/251571501> (consultat în august 2018);

Ulrich, C. (2007), *Postmodernism și educație*, Editura didactică și pedagogică, București;

United Nations Joint Staff Pension Fund, *Traditionalists, Baby Boomers, Generation X, Generation Y (and Generation Z) Working Together, What matters and how they learn? how different are they? fact and fiction*, http://aspringer.weebly.com/uploads/1/3/6/4/1364481/designing_recruitment_selection_talent_management_model_tailored_to_meet_unjspfs_business_development_nee.pdf (consultat în ianuarie 2018);

United Nations@Statistica 2017, <https://www.statista.com/statistics/253383/total-population-of-the-eu-member-states-by-country/> (consultat în decembrie 2017);

United Nations@Statistica 2017, <https://www.statista.com/statistics/372402/average-age-of-the-population-in-romania/> (consultat în decembrie 2017);

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2017). *World Population Prospects: The 2017 Revision, DVD Edition*, <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/> (consultat în ianuarie 2018);

Urwick, L., Metcalf, H. (2003), „Dynamic Administration the Collected Papers of Mary Parker Follett”, în *The Early Sociology of Management and Organizations*, K. Thompson (edit), Routledge, New-York;

Villa, D., Dorsey, J. (2017), The Center for Generational Kinetics, *The State of Gen Z 2017: Meet the throwback Generation*, <http://genhq.com/gen-z-2017/> (consultat în noiembrie 2018);

Vlăsceanu, L. (2019), *Educație și putere. Sau despre educație pe care încă nu o avem*, Editura Polirom, Iași;

Voicu, B., (2001), *România pseudo-modernă*, Sociologie Românească, 2001, [http://www.arsociologie.ro/images/stories/sr/articles/sr_2001_1-4/SR_2001\[III\]3\(1-4\)_35-69_Voicu.pdf](http://www.arsociologie.ro/images/stories/sr/articles/sr_2001_1-4/SR_2001[III]3(1-4)_35-69_Voicu.pdf) (consultat în mai 2018);

Voicu, M., Voicu, B. (2002), *Proiectul de cercetare internațională privind studiul valorilor europene*, Calitatea Vieții, 2002, 1-2, <https://www.academia.edu/people/search?utf8=%E2%9C%93&q=voicu+si+voicu+2002>, (consultat în septembrie 2019);

Voicu, B. 2005, *Penuria Pseudo-Modernă a Postcomunismului Românesc. Schimbarea socială și acțiunile indivizilor*, Iași, Editura Expert Projects;

Voicu, M., Voicu, B. (2005), *Proiectul de Cercetare Internațională privind Studiul Valorilor europene*, Calitatea Vieții, XIII, nr. 1-4, 2002;

Voicu, B. (2010), *Social Capital in Romania at the beginning of Milenium: Traveller in the no-friends land*, Iași, Editura Lumen;

Voicu, B. (2013), „A Cross-Country Comparisons of Student Achievement: the Rule of Social Values”, în *International Journal of Sociology of Education*, 2(3), 221-249. Doi: 10.4471/rise.2013.32 (consultat în decembrie 2019);

Weber, M. (1964), *The Theory of Social and Economic Organization*, Free Press, Illinois;

Weinswig, D. (2016), Fung Global Retail & Technology , *Gen Z: Get Ready for the Most Self-Conscious, Demanding Consumer Segment*, <https://fbicgroup.com/sites/default/files/Gen%20Z%20Report%202016%20by%20Fung%20Global%20Retail%20Tech%20August%2029,%202016.pdf> (consultat în decembrie 2017);

Zlate, M. (2004), *Leadership și management*, Editura Polirom, Iași;

Xiao, H. (2000), *Structure of Child-Rearing Values in Urban China. Sociological Perspectives*, 43(3), 457-471; https://www.researchgate.net/publication/259298397_Structure_of_Child-Rearing_Values_in_Urban_China;

<http://statistici.insse.ro/shop/?page=search&lang=ro> (consultat în decembrie 2017);

<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/pages/tables/insse-table> (consultat în decembrie 2018);

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?wai=true&dataset=demo_gind (consultat în decembrie 2017);

<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (consultat în decembrie 2018);

<http://ebooks.unibuc.ro/StiinteADM/cornescu/cap1.htm> (consultat în decembrie 2020);

https://insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/sistemul_educational_in_romania_2018_2019_0.pdf (consultat în decembrie 2020);

<https://aureon.com/blog/be-prepared-for-the-rise-of-generation-z> (consultat în decembrie 2017);

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice> (consultat în decembrie 2020);

www.appsso.eurostat.ec.europa.eu (consultat în decembrie 2018);

www.dictionary.com/browse/generation (consultat în decembrie 2017);

www.dictionary.cambridge.org/dictionary/english/generation (consultat în decembrie 2017);

www.dexonline.ro/definitie/management (consultat în decembrie 2019);

www.en.oxforddictionaries.com/definition/generation (consultat în decembrie 2017);
www.forbes.com (consultat în ianuarie 2018);
www.hiring.monster.com/litereg/genzreport.aspx (consultat în noiembrie 2017);
www.socialmarketing.org/archives/generation-xy-z-and-the-others (consultat în noiembrie 2017);
www.statistici.insse.ro (consultat în decembrie 2018);
www.statista.com (consultat în decembrie 2018);
www.en.oxforddictionaries.com/definition/generation (consultat în decembrie 2018);

ANEXE

Anexa nr. 1 - Chestionar studenți Generația Z

Acest formular face parte din cercetarea: Managementul academic și managementul organizațional în contextul specificității axiologice ce caracterizează membrii Generației Z. Generația Z este definită ca fiind generația persoanelor născute după anul 1995.

Scopul cercetării este reprezentat de înțelegerea și cunoașterea amănunțită a orientărilor valorice ce caracterizează membrii Generației din care dumneavoastră faceți parte, respectiv Generația Z, din perspectiva impactului pe care acestea îl induc asupra managementului academic și a celui organizațional.

Răspunsurile dumneavoastră sunt anonime, iar datele obținute vor fi utilizate exclusiv în scopul activității de cercetare prezente. Pe întreaga perioadă de derulare a cercetării vă puteți exercita dreptul de a refuza sau de a întrerupe participarea la studiu.

Vă rugăm să ne sprijiniți completând chestionarul.

Vă mulțumim,

prof. univ. dr. CHIȘ VASILE - coordonator de doctorat

student-doctorand GRAMA IULIU SEVER

Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca, Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației, Școala Doctorală Educație, Reflecție, Dezvoltare

*Câmp Obligatoriu

1. Vă rugăm menționați genul: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

- feminin
- masculin

2. Vă rugăm menționați anul nașterii: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

3. Vă rugăm menționați localitatea și județul în care v-ați născut: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

4. Vă rugăm menționați localitatea și județul în care v-ați petrecut cea mai mare parte a copilăriei: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

5. Vă rugăm menționați centrul universitar în cadrul căruia studiați în prezent (ex.: Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca): *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

6. Vă rugăm menționați care este cel mai ridicat nivel educațional parcurs de mama dumneavoastră (studiile absolvite): *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

- școala gimnazială.
- studii profesionale.
- studii liceale.
- studii universitare.
- studii masterale.
- studii doctorale.

7. La locurile de muncă, mama dumneavoastră a avut sarcini preponderent de natură:

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

- fizică.
- intelectuală.

8. Vă rugăm menționați care este cel mai ridicat nivel educațional parcurs de tatăl dumneavoastră (studiile absolvite): *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

- școala gimnazială.
- studii profesionale.
- studii liceale.
- studii universitare.
- studii masterale.
- studii doctorale.

9. La locurile de muncă, tatăl dumneavoastră a avut sarcini preponderent de natură: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

- fizică.
- intelectuală.

10. Mai jos vă este prezentată o listă cu lucruri pe care copiii le pot învăța acasă. Pe care le considerați a fi mai importante? *

Vă rugăm să alegeți cinci caracteristici, pe care dumneavoastră le regăsiți ca fiind cele mai importante.

- Independența.
- Hărnicia.
- Sentimentul de responsabilitate.
- Imaginația.
- Toleranța și respectul față de alte persoane.
- Spiritul de economie.
- Perseverența.
- Credința religioasă.
- Altruismul.
- Supunerea.
- Exprimarea propriei personalități.

11. Se discută mult despre lucrurile cărora trebuie să li se dea întâietate în țara noastră în următorii 10 ani. Dacă ar fi să alegeți, care dintre următoarele lucruri vi se pare mai important? *

- Menținerea ordinii în țară.
- Oamenii să aibă un cuvânt mai greu de spus cu privire la deciziile importante ale guvernului.
- Lupta împotriva creșterii prețurilor.
- Protejarea libertății cuvântului.

12. Care ar fi al doilea lucru ca importanță? *

- Menținerea ordinii în țară.
- Oamenii să aibă un cuvânt mai greu de spus cu privire la deciziile importante ale guvernului.
- Lupta împotriva creșterii prețurilor.
- Protejarea libertății cuvântului.

13. Care dintre cele două afirmații de mai jos este mai apropiată de propria dvs. opinie? *

○ Atât libertatea cât și egalitatea sunt importante. Dacă ar fi însă să aleg, aș considera libertatea mai importantă, în sensul ca fiecare să poată trăi liber și să se poată afirma fără restricție.

○ Atât libertatea cât și egalitatea sunt importante. Dacă ar trebui să aleg, aș considera egalitatea mai importantă, în sensul că nimeni nu trebuie privilegiat, iar diferențele dintre clasele sociale să nu fie prea mari.

14. Mai jos vă sunt prezentate două afirmații despre protecția mediului și creșterea economică. Vă rog să menționați pe care dintre cele două o considerați mai importantă: *

○ Protecția mediului ar trebui să aibă prioritate, chiar dacă încetinește creșterea economică și duce la pierderea unor locuri de muncă.

○ Creșterea economică și crearea de locuri de muncă trebuie să fie principala prioritate, chiar dacă mediul suferă într-o anumită măsură.

15. Vă rugăm să ne spuneți cât de importantă este religia în viața dumneavoastră: *

Utilizăm aceste date exclusiv pentru a face clasificări.

○ Foarte importantă.

○ Importantă.

○ Nu foarte importantă.

○ Neimportantă.

○ Nu știu.

16. În ceea ce privește prostituția, vă rugăm să dați câte o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă că nu este justificată deloc, iar 5 înseamnă că este total justificată? *

Niciodată justificată 1 2 3 4 5 Total justificată

17. În ceea ce privește homosexualitatea, vă rugăm să dați câte o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă că nu este justificată deloc, iar 5 înseamnă că este total justificată? *

Niciodată justificată 1 2 3 4 5 Total justificată

18. În ceea ce privește avortul, vă rugăm să dați câte o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă că nu este justificat deloc, iar 5 înseamnă că este total justificat? *

Niciodată justificată 1 2 3 4 5 Total justificată

19. În ceea ce privește divorțul, vă rugăm să dați câte o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă că nu este justificat deloc, iar 5 înseamnă că este total justificat? *

Niciodată justificată 1 2 3 4 5 Total justificată

20. Ce vă doriți, în cea mai mare măsură, să înțeleagă și să accepte generațiile mai în vârstă? De ce? Ce s-ar schimba dacă ar înțelege respectivul lucru? *

21. Din ce punct de vedere considerați că este diferită generația dumneavoastră în comparație cu restul generațiilor? *

22. Ce înseamnă pentru dumneavoastră șeful ideal: *

23. Ce înseamnă pentru dumneavoastră locul de muncă ideal: *

24. Vă rugăm continuați afirmația: Regulile la locul de muncă sunt pentru ... *

- a fi respectate.
- a fi dezvoltate.
- a fi provocate.
- a fi încălcate.

25. Dumneavoastră considerați că, la locul de muncă, trebuie să urmați ordinele șefului: *

- Întotdeauna, chiar dacă nu ești pe deplin de acord cu ele.
- Doar când ești convins că șeful are dreptate.
- Depinde de situație.

26. Care din următoarele situații considerați că vă motivează? *

Vă rugăm să selectați trei situații, pe care dumneavoastră le regăsiți ca fiind cele mai importante.

- Recunoașterea meritelor personale în public.

- Acceptarea de către ceilalți.
- Competiția cu alții.
- Posibilitatea ca un favor să vă fie întors.
- Posibilitatea de a-i ajuta pe ceilalți.
- Posibilitatea de a face o muncă bună.
- Oportunitatea de a fi promovat.
- Oportunitatea de a câștiga o anumită sumă de bani.

27. Gândindu-vă la locul de muncă ideal, care considerați că este cel mai important aspect: *

- Să fie bine plătit.
- Să lucrezi cu oameni plăcuți.
- Siguranța locului de muncă.
- Importanța și împlinirea adusă de muncă.

28. Gândindu-vă la locul de muncă ideal, care considerați că este al doilea cel mai important aspect: *

- Să fie bine plătită.
- Să lucrezi cu oameni plăcuți.
- Siguranța locului de muncă.
- Importanța și împlinirea adusă de muncă.

29. În acest moment, în care dintre următoarele situații vă regăsiți? *

- Nu am loc de muncă.
- Angajat cu normă întreagă.
- Angajat cu jumătate de normă.
- Sunt propriul angajat.

30. După terminarea studiilor intenționați să lucrați: *

- În țară.
- În străinătate.

31. Vă rugăm continuați afirmația: Profesorul ideal este ... *

32. Vă rugăm continuați afirmația: Școala ideală este ... *

33. Ce considerați că este bun și ar trebui menținut în cadrul actualului sistem de învățământ? *

34. Ce considerați că ar trebui îmbunătățit la actualul sistem de învățământ? *

35. Considerați că sistemul de învățământ vă pregătește pentru intrarea în câmpul muncii (vă rugăm explicitați răspunsul): *

36. Care considerați că este cea mai eficientă modalitate de comunicare cu profesorii: *

- Personală (față în față).
- Prin intermediul mail-urilor.
- Prin intermediul mesajelor text.
- Telefonică.

Ce ați aduce în plus prezentului chestionar? *