

PLURALISM ȘI VALORI UNIVERSITARE INTRINSECI ÎN CONTEXTUL ETICII CULTURALE

Prof. univ. dr. Mihai COVACI

Universitatea Hyperion / CBM International University USA
mihaicovaci@gmail.com

Prof. univ. dr. Brîndușa COVACI

Centrul de Economie Montană / CBM International University USA
covacibrindusa@gmail.com

ABSTRACT: Pluralism and Intrinsic University Values in the Context of Cultural Ethics.

This article advocates for pluralism and intrinsic university values shaped by contemporary educational cultures and the ever-evolving modern academic ethics. The research explores aspects related to the organization of values and university ethics within a Romanian higher education institution. The statistical analysis, both parametric and non-parametric, highlights the significance of organizational culture in countering the effects of entropic phenomena. The findings underscore the importance of contextual university factors, the existing sources of information within the organization and its adjacent environment, as well as the educational values deemed relevant in contemporary culture.

Keywords: *educational pluralism, university values, socio-cultural ethics, entropy.*

Introducere

Scopul cercetării rezidă în importanța subiectului entropiei la nivelul culturii universitare. Într-o societate în care oferta universitară este puțin spus abundentă în comparație cu cererea educațională, necesitatea organizării prezintă o deosebită relevanță. Entropia organizațională la nivelul instituțiilor educaționale actuale este mai prezentă decât oricând, necesitatea surprinderii realității și originii acesteia fiind relevantă în înțelegerea modului în care poate exista raportare la valorile intrinseci¹.

1 Jaspers, K., *Philosophy of existence* (Vol. 1010), University of Pennsylvania Press, 1971.

În contextul social actual, o critică frecvent adusă legitimității drepturilor omului este că acestea reflectă o perspectivă etnocentrică sau parohială. Spre deosebire de această perspectivă, dimensiunea globalistă aduce în prim plan necesitatea integrării dinamice a oamenilor, grupurilor și organizațiilor. Contradicțiile diferitelor sisteme de abordare a drepturilor omului se regăsesc în caracterul entropic al educației moderne, în special în sistemul managerial al acesteia. În acest context, principala provocare la adresa validității universale a drepturilor omului nu este relativismul, ci pluralismul cultural etic. La nivel metaetic, scepticismul sau relativismul etic susține că nu există sau nu pot fi cunoscute valori universale, deoarece adevărul moral și justificarea judecăților morale sunt considerate relative la factori culturali și istorici contingenți.² Aplicate la nivel universitar, valorile educaționale se regăsesc într-un echilibru dinamic defavorabil eticii pedagogice. În acest context, studierea entropiei universitare reprezintă un punct central al culturii organizaționale moderne.

Într-o societate din ce în ce mai destructurată - marcată de amenințări asupra mediului, consumism necontrolat, violență religioasă, tehnologia informației și escaladarea globală lipsită de etică, inclusiv utilizarea armelor de distrugere în masă - valorile organizaționale, în special cele aplicate la nivel universitar, se impun drept piloni existențiali ai societății actuale. Valorile intrinseci și de grup devin sursa libertății, creativității și valorilor organizaționale care conectează semnificativ omul cu alte ființe sau spețe sociale și naturale.³ Universitățile actuale pot influența definitiv traiectoria valorilor intrinseci și organizaționale.

Prin articol se prezintă o analiză parametrică și neparametrică privind o speță universitară din România, aplicată la nivelul managementului organizațional al unei instituții educaționale.

Rezultate

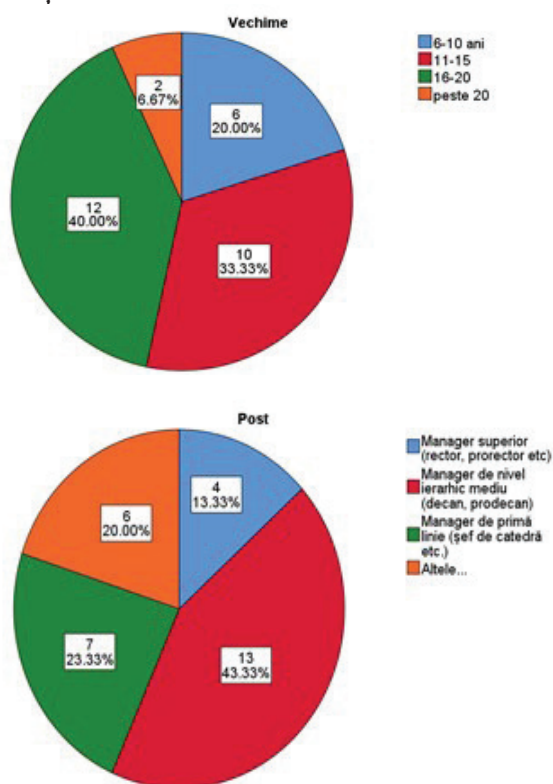
Cercetarea experimentală s-a bazat pe culegerea informațiilor prin intermediul unui chestionar. Datele obținute au fost codificate și introduse în SPSS pentru validare statistică. Datorită tipurilor de date obținute precum și anume diferențe intra-grupale, s-a recurs la teste statistice neparametrice.⁴

2 Ramírez, F. A., „The challenge of ethical-cultural pluralism to the universality of human rights”, *The Age of Human Rights Journal*, (12), 2019, 184-203.

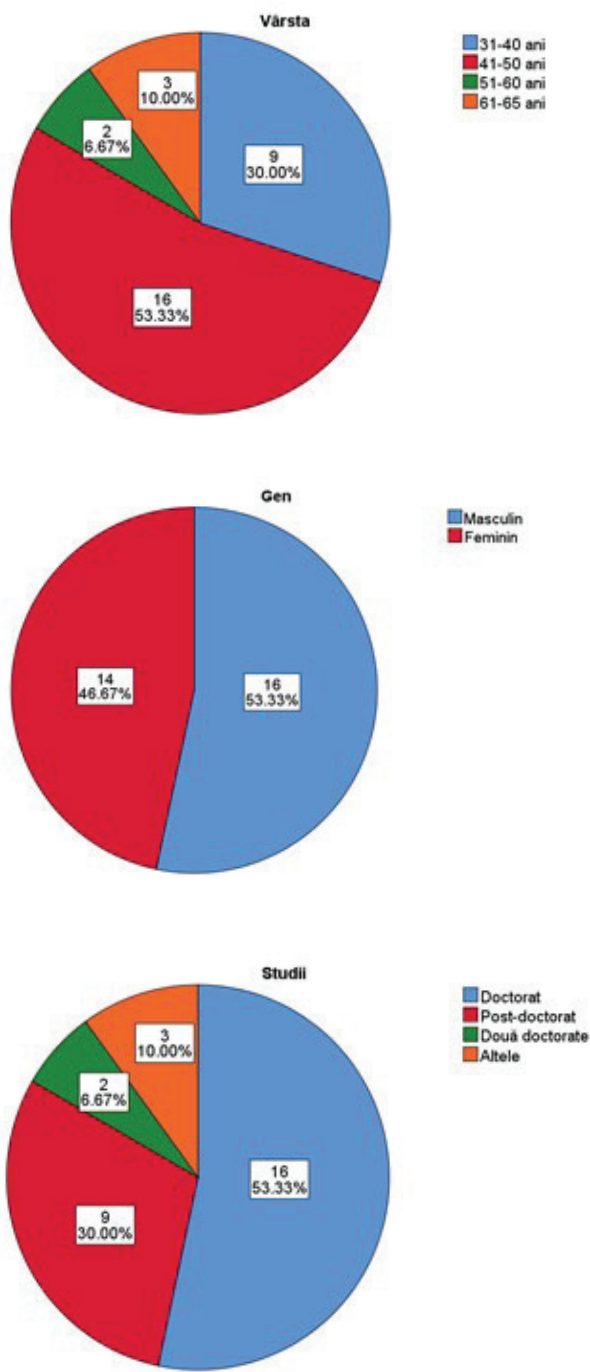
3 Sarin, I., „Philosophical Faith: The Savior of Humanity”, In *Philosophical Faith and the Future of Humanity* (pp. 387-398), Dordrecht, Springer Netherlands, 2011.

4 Cercetările au fost adaptate conform Covaci M., *Teză de doctorat*, Școala Națională

Drept **variabile independente** au fost analizate vechimea generală în muncă, postul ocupat, vârsta, studiile terminate (sau nivelul studiilor), genul, domeniul de studii terminate și tipul de manager sau considerația personală despre propriile calități de manager. Reprezentările acestor variabile (figura 1, panelurile) arată că vechimea majorității participanților la studiu este de peste 10 ani, mulți dintre aceștia fiind din categoria managerilor de nivel mediu, ponderea persoanelor între 41-50 de ani fiind decisivă, sexul masculin fiind minoritar la nivelul managementului universitar. La nivelul grupului managerial universitar cercetat, persoanele cu cel puțin un doctorat domină topul studiilor științifice, reprezentanții științelor sociale fiind în majoritate și cei mai mulți considerând că au devenit manageri prin formare și experiență.



de Studii Politice și Administrative, 2019; Covaci, M., *Academic satisfaction of students : validity and reliability study*. ORAV, 2024; Covaci, M., *Organizational negentropy - theory and concepts*. ORAV, 2024; Covaci, M., *Organizational negentropy - regression analysis and correlations*, ORAV, 2024; Covaci, M., *Organizational negentropy - statistical research*. ORAV, 2024.



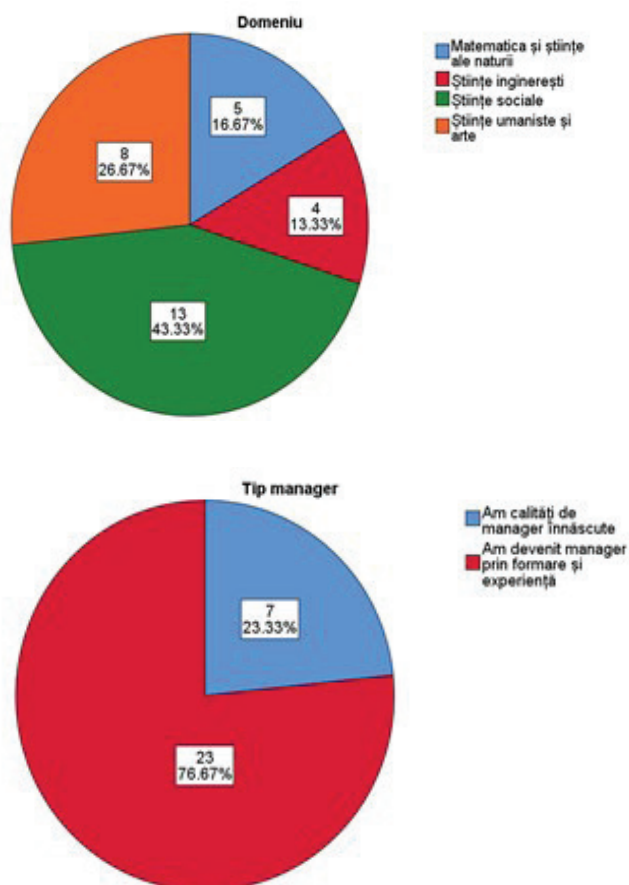


Figura 1. Structura grupului managerial respondent

Chestionarul aplicat grupului studiat a punctat importanța factorilor, surselor de informare, valorilor relevante etc. la nivel organizațional universitar.

La întrebarea *Cum apreciați importanța următorilor factori asupra performanțelor viitoare ale universității?* Lista factorilor era în număr de nouă (Abilitatea de a comunica, Abilitatea de a inova, Abordări sociale, Adaptabilitatea la schimbare, Comportamentul angajaților, Proiecte de cercetare sau alte tipuri de proiecte, Performanțele academice, Numărul de studenți, Valorile umane) cu cinci variante de răspuns (1. Foarte important, 2. Important, 3. Ne-important, 4. Nu știu și 5. Nu răspund). Din răspunsurile primite, adaptabilitatea la schimbare ar fi aspectul notat ca fiind foarte

important iar pe locul doi au fost plasați factori precum valorile umane, performanțele academice și proiecte de cercetare sau alte tipuri de proiecte.

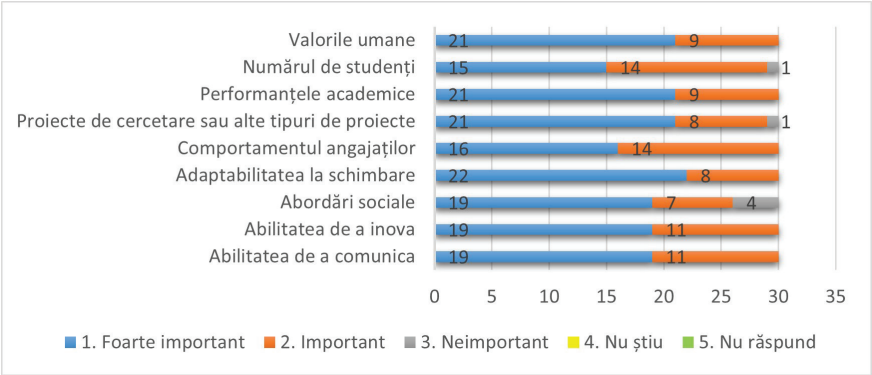


Figura 2. Factori care influențează performanțele universitare

Sursele de informații privind valorile organizației considerate ca fiind cele mai frecvent utilizate dintre următoarele: Regulamente ale universității, Broșuri ale universității și diverse materiale cu rol publicitar, Ședințe, instructaje, Website, Altele... Răspunsurile trebuiau clasificate în funcție de locul sursei de informare: locul 1, locul 2 și locul 3. Ca sursă primordială de informare a reieșit că sunt regulamentele universității iar pe locul doi ședințele, instructajele etc.

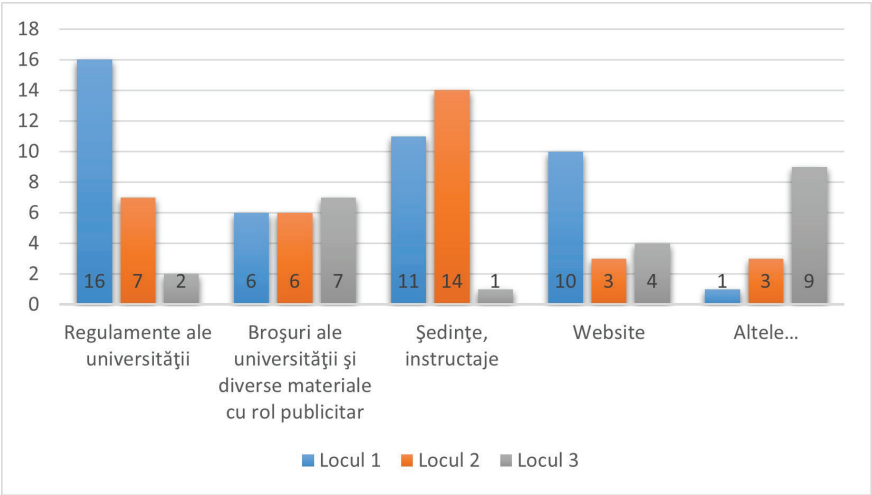


Figura 3. Surse de informații privind valorile organizației

Cele 10 cuvinte-cheie considerate relevante pentru universitate de către respondenți, ca definire a ceea ce consideră relevant pentru cultura organizațională au fost alese ca fiind în top calitate și profesionalism (fiecare cu câte 18 răspunsuri) iar pe ultimul loc (cu un singur răspuns) fiind Previzionare/Viziune.

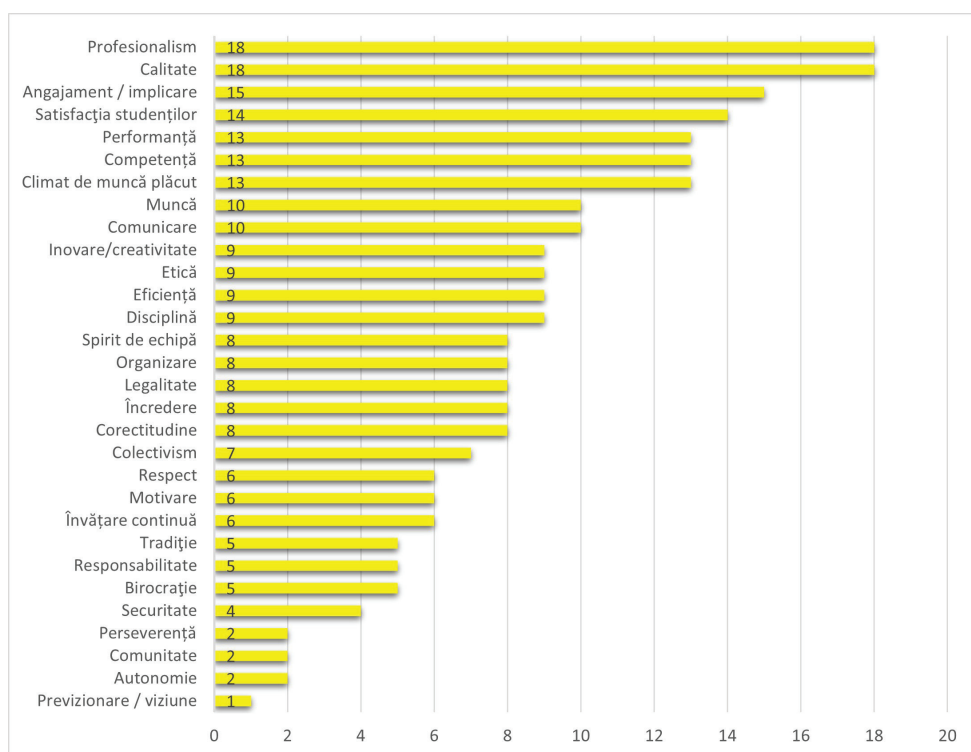
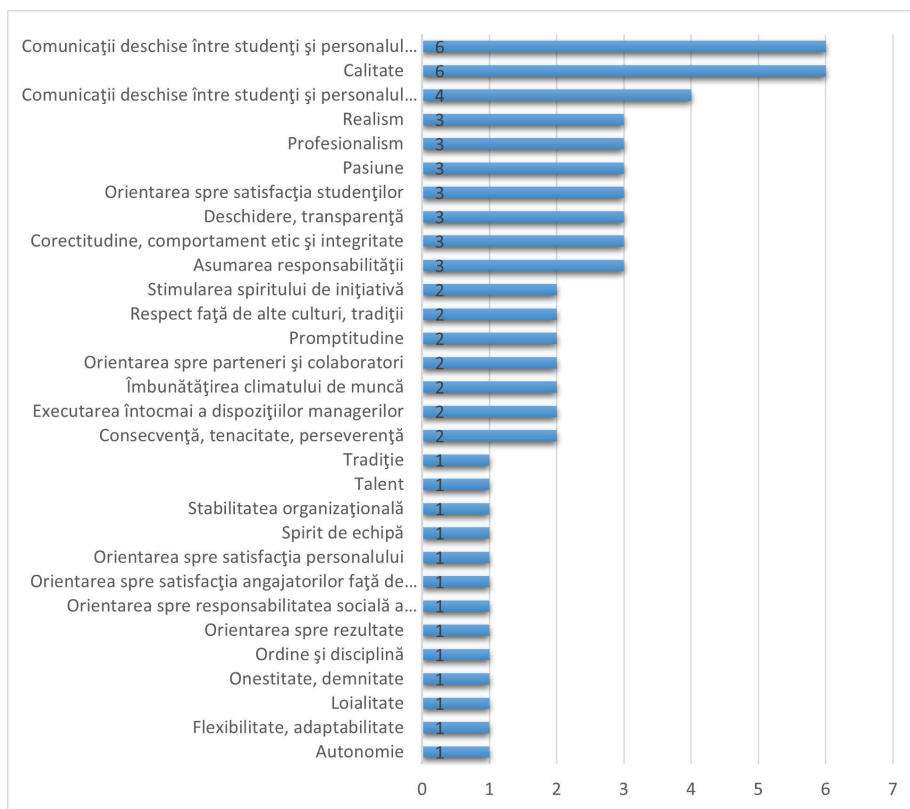


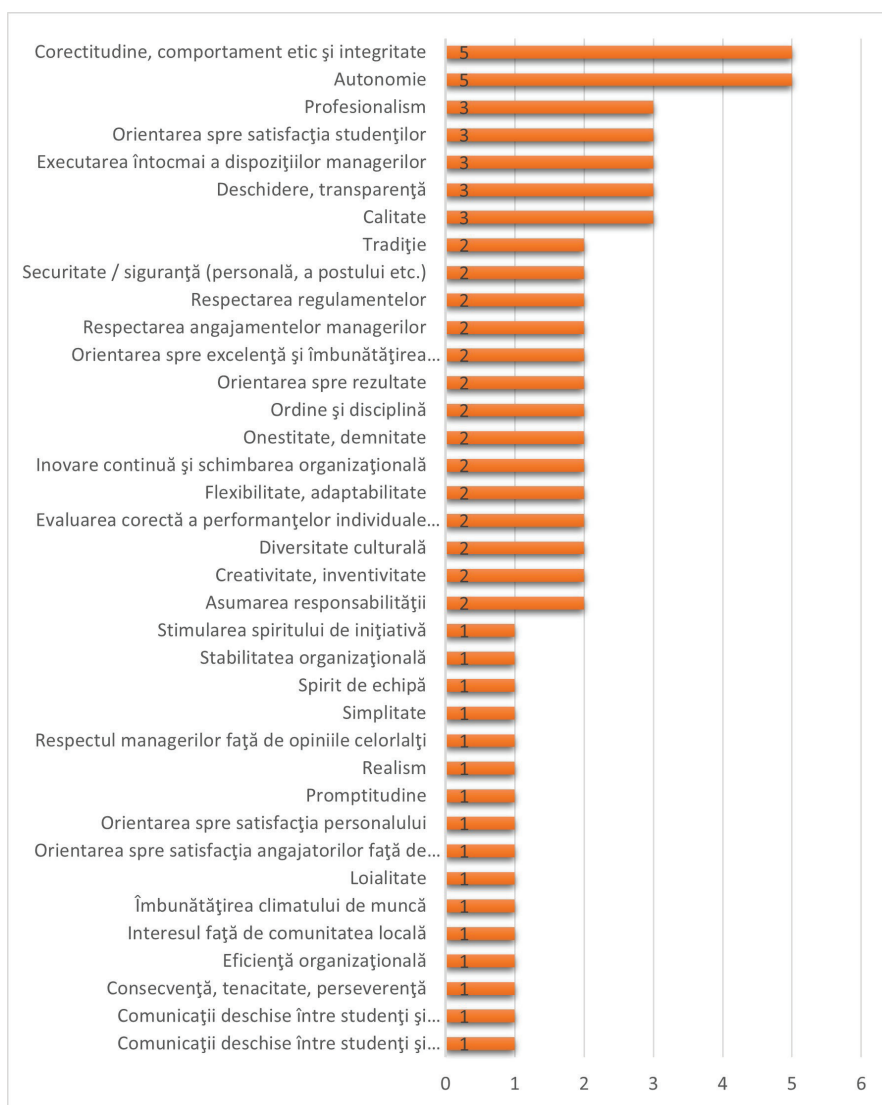
Figura 4. Cuvinte-cheie relevante pentru universitate

La selectarea primelor cinci valori considerate ca fiind cele mai intens împărtășite și frecvent utilizate în cadrul universității în cadrul situației existente (figura 5, panelurile a-e), au fost obținute următoarele valori: *comunicații deschise între studenți și personalul didactic, pe de o parte și personalul de conducere, pe de altă parte alături de calitate* (câte șase răspunsuri fiecare), *comunicații deschise între studenți și personalul didactic* (patru răspunsuri), și cu câte trei răspunsuri *realism, profesionalism, pasiune, orientarea spre satisfacția studenților, deschidere și transparență, corectitudine, comportament etic și integritate, asumarea responsabilității*.



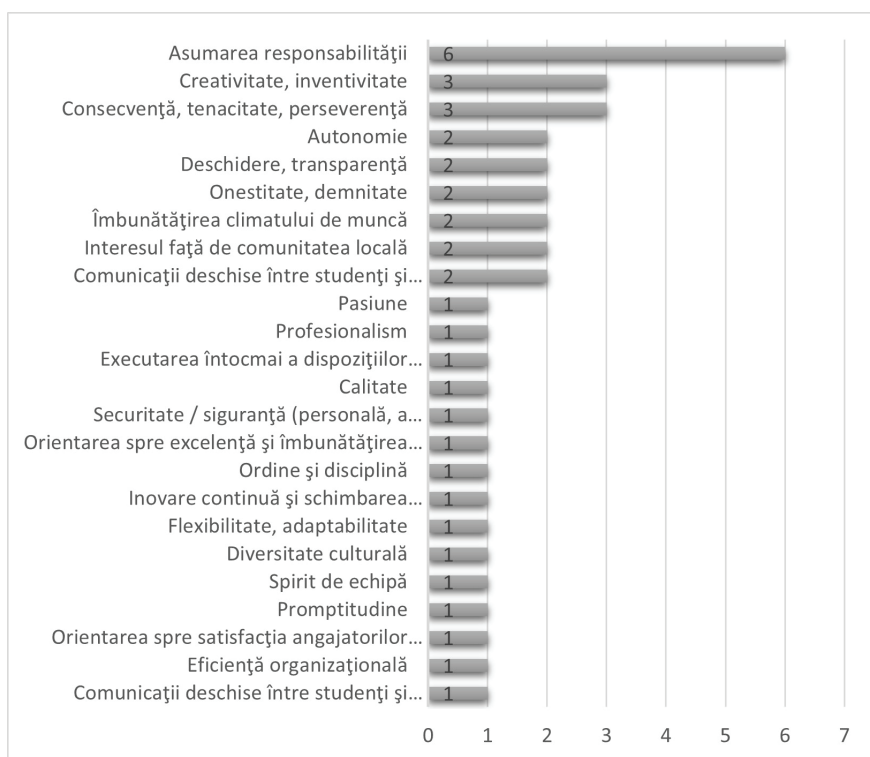
a. Locul 1

Pe locul doi au fost selectate *corectitudine, comportament etic și integritate* alături de *autonomie* (cinci răspunsuri).



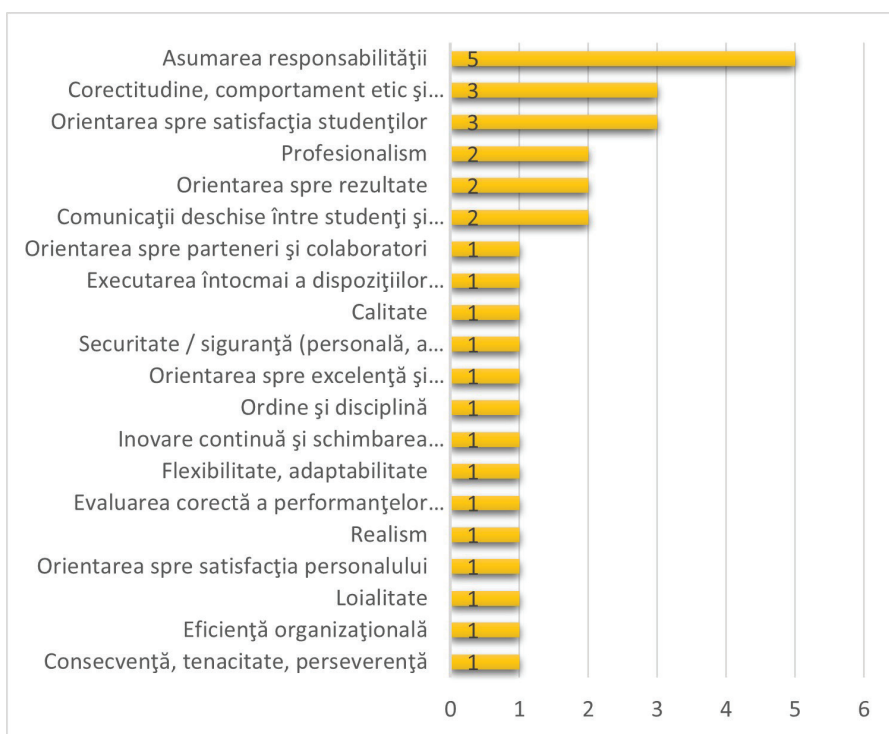
b. Locul 2

Pe locul trei *asumarea responsabilității* (șase răspunsuri), *creativitate, inventivitate* și *consecvență, tenacitate, perseverență* (câte trei răspunsuri fiecare).



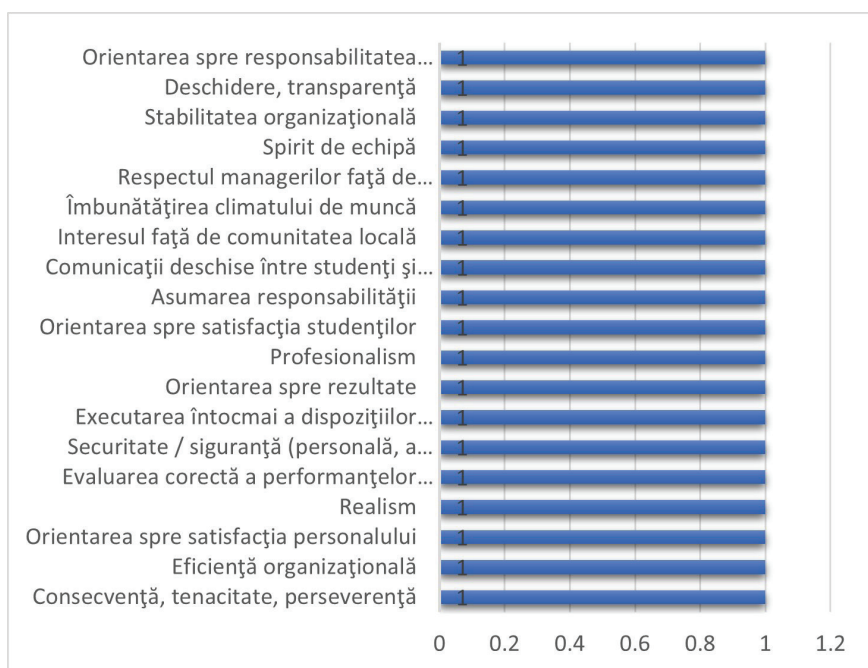
c. Locul 3

Pe locul 4 *asumarea responsabilității* (cinci răspunsuri), *corectitudine, comportament etic și integritate și orientarea spre satisfacția studenților* (câte trei răspunsuri fiecare).



d. Locul 4

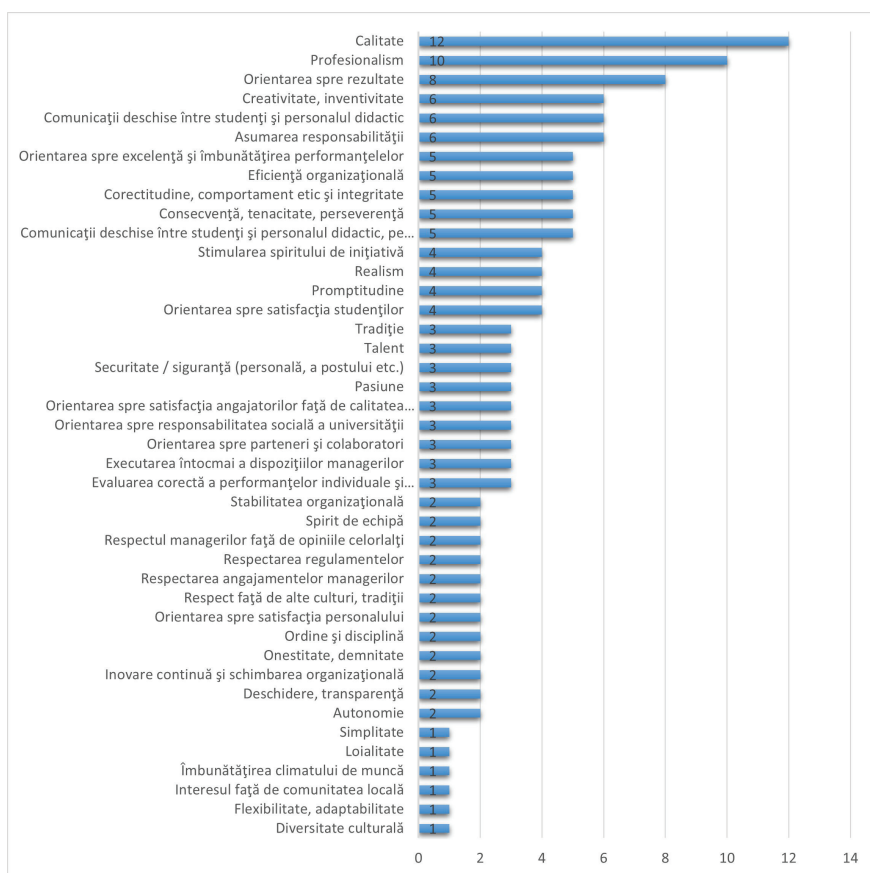
Pe locul cinci au fost alese mai multe valori cu câte un singur răspuns.



e. Locul 5

Figura 5. Valori considerate ca fiind cele mai intens împărtășite și frecvent utilizate în cadrul universității în cadrul situației existente

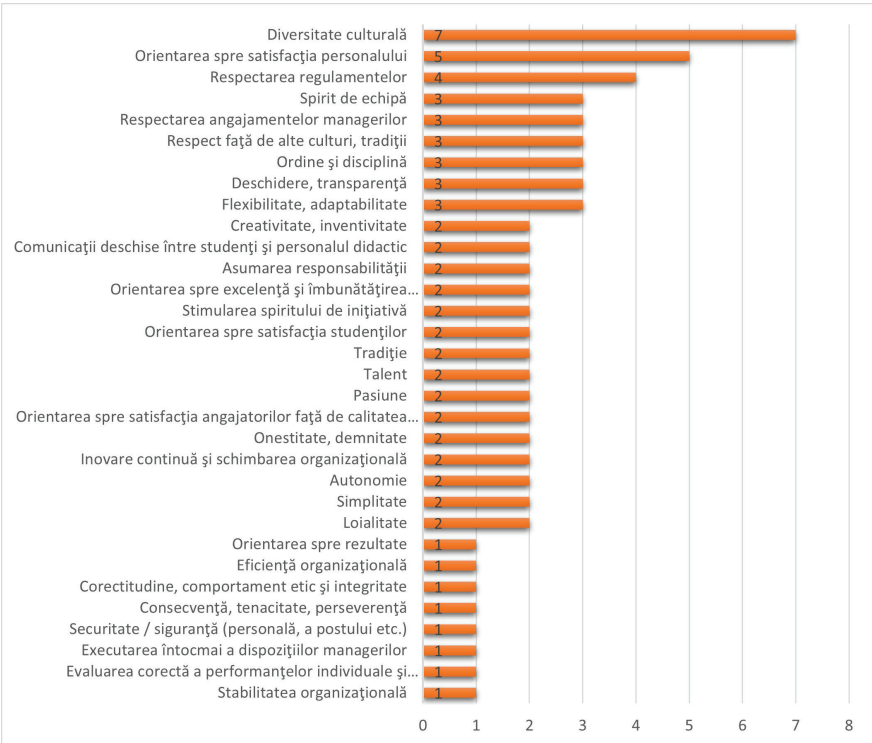
La selectarea primelor cinci valori considerate ca fiind cele mai intens împărtășite și frecvent utilizate în cadrul universității în cadrul situației dorite (figura 6, panelurile a-e), au fost obținute următoarele valori: *calitate* (12 răspunsuri), *profesionalism* (10), *orientarea spre rezultate* (opt), *creativitate*, *inventivitate* alături de *comunicații deschise între studenți și personalul didactic* și alături de *asumarea responsabilității* cu câte șase răspunsuri fiecare.



a. Locul 1

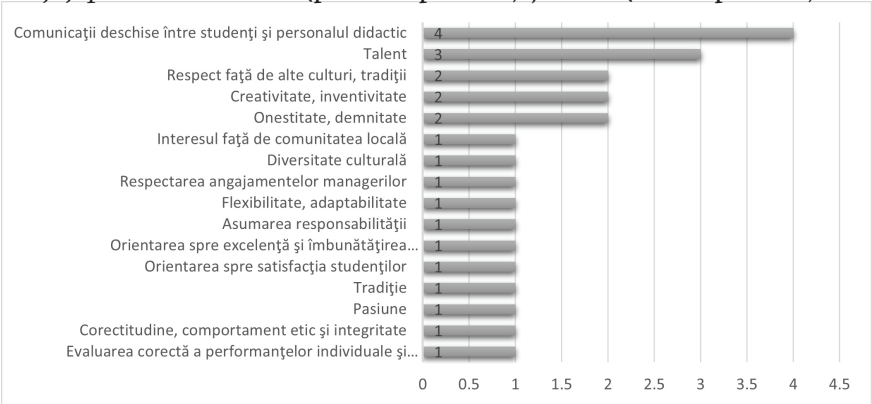
Primele trei valori plasate pe locul unu au fost *calitate* (cu 12 răspunsuri), *profesionalism* (10 răspunsuri) și *orientarea spre rezultate* (opt răspunsuri).

Pe locul doi valorile de top au fost *diversitate culturală* (șapte răspunsuri), *orientarea spre satisfacția personalului* (cinci răspunsuri) și *respectarea regulamentelor* (patru răspunsuri).



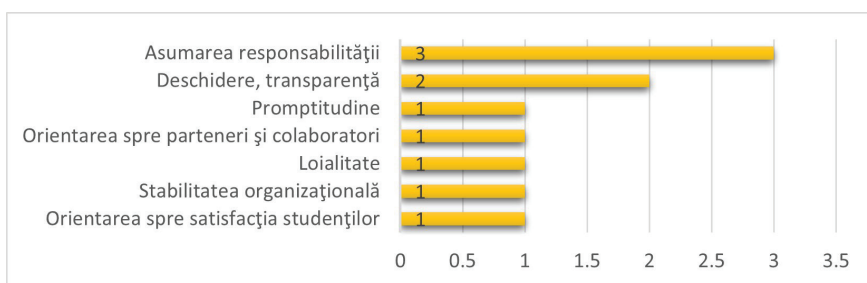
b. Locul 2

Pe locul trei, pozițiile unu și doi au fost *comunicații deschise între studenți și personalul didactic* (patru răspunsuri) și *talent* (trei răspunsuri).



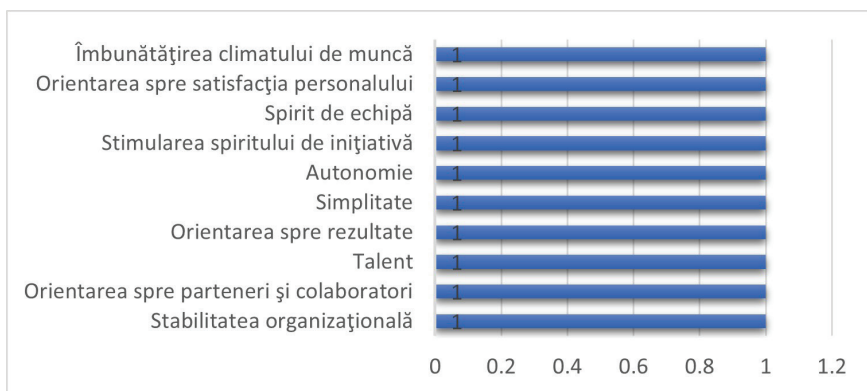
c. Locul 3

Pe locul patru pe primele două poziții au fost *asumarea responsabilității* (trei răspunsuri) și *deschidere, transparență* (două răspunsuri).



d. Locul 4

Pe locul cinci au fost alese mai multe valori și toate au câte un singur răspuns.



e. Locul 5

Figura 6. Valori considerate ca fiind cele mai intens împărtășite și frecvent utilizate în cadrul universității în cadrul situației dorite

Concluzii

În concluzie, din analiza normalității a calupului de întrebări din chestionar a reieșit faptul că factori precum adaptabilitatea la schimbare, valorile umane, performanțele academice și proiectele de cercetare sau alte tipuri de proiecte sunt factori cu un potențial negentropic uriaș. Drept valori împărtășite și cu o bună capacitate negentropică sunt comunicații deschise între studenți și personalul didactic, pe de o parte și personalul de conducere, pe de altă parte; calitate (la modul general); comunicații deschise între

studenți și personalul didactic; realism; profesionalism; pasiune; orientarea spre satisfacția studenților; deschidere și transparență; corectitudine comportament etic și integritate; asumarea responsabilității. Valorile care se doresc împărtășite în viitor în cadrul universității sunt: calitate; profesionalism; orientarea spre rezultate; creativitate și inventivitate; comunicații deschise între studenți și personalul didactic; asumarea responsabilității. Pe plan extern calitatea și profesionalismul sunt factorii pe care se mizează.

Referințe:

- COVACI, M., *Teză de doctorat, Școala Națională de Studii Politice și Administrative*, 2019.
- COVACI, M., *Academic satisfaction of students : validity and reliability study*, ORAV, 2024.
- COVACI, M., *Organizational negentropy - theory and concepts*, ORAV, 2024.
- COVACI, M., *Organizational negentropy - regression analysis and correlations*, ORAV, 2024.
- COVACI, M., *Organizational negentropy - statistical research*, ORAV, 2024.
- JASPERS, K., *Philosophy of existence (Vol. 1010)*. University of Pennsylvania Press, 1971.
- RAMÍREZ, F. A., "The challenge of ethical-cultural pluralism to the universality of human rights", *The Age of Human Rights Journal*, (12), 2019, 184-203.
- SARIN, I., *Philosophical Faith: The Savior of Humanity. In Philosophical Faith and the Future of Humanity* (pp. 387-398). Dordrecht: Springer Netherlands, 2011.