

2. BRUZZI, S. Clothing and Identity in the Movies. New York: Routledge, 1997, 178 p. ISBN-13: 978-0415139564.
3. CODELUPPI, V. Consumo e comunicazione. Milano: Franco Angeli, 1989, 132 p. EAN: 9788820464059.
4. FLÜGEL, J. C. Psicologia dell'abbigliamento. Milano: Franco Angeli, 1988, 200 p. ISBN-13: 978-8820495909.
5. KAWAMURA, Y. La moda. Bologna: Il Mulino, 2006, 143 p. EAN: 9788815109712
6. PARIS, S. L'abbigliamento tra infanzia e adolescenza. In: Moda, relazioni, sociali e comunicazione, 1995, 2, pp. 96-104. ISBN: 978-8808096401.
7. SORCINELLI, P. Studiare la moda. Milano: Mondadori, 2003, 67 p. EAN: 9788842491194.
8. SQUICCIARINO, N. Individuo e gruppo. Roma, 2006, 25 p. ISBN: 88-8358-836-3.

CZU: 371.11:316.77+378

DOI: 10.46727/c.v2.1-2-10-2022.p238-243

COMUNICAREA MANAGERIALĂ - FACTOR DE MOTIVARE A CAPITALULUI UMAN ÎN MEDIUL UNIVERSITAR

ȘCHIOPU Lucia,

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, Republica

Moldova, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8342-1385>, e-mail:

barbalat1@hotmail.com

Rezumat. *Articolul abordează comunicarea managerială în mediul universitar prin prisma teoriei motivației, care subliniază importanța capacității de autoreglare a angajaților ca element central în exprimarea comportamentului profesional. Sunt evocate trăsăturile defnitorii ale conducerii transformative și carismatice, care pun accent pe transformarea valorilor și priorităților cadrelor didactice și motivarea acestora pentru a performa dincolo de așteptările lor în comparație cu conducerea tranzacțională și pe monitorizare, care relevă un schimb de recompense în rândul personalului didactic și non- didactic pentru conformitate și armonie. Un alt aspect important elucidat este conceptualizarea percepției de sine a membrului instituției educaționale prin prisma Regulatory Focus Theory, care descrie diferențe importante în procesele prin care angajații abordează plăcerea și evită durerea în parcursul lor profesional.*

Cuvinte-cheie: *capacitate de autoreglare, percepția de sine, conducerea transformativă, conducerea carismatică, teoria motivației.*

Abstract. *The article approaches managerial communication in the context of the university environment through the lens of motivation theory, which emphasizes the importance of employees' self-regulation capacity as a central element in the expression of professional behavior. The defining features of transformational and charismatic leadership are evoked emphasizing the transformation of teachers' values and priorities and motivating them to perform beyond their expectations compared to transactional and monitoring leadership that reveals an exchange of rewards among teaching staff and non- didactic staff for*

conformity and harmony. Another important aspect elucidated is the conceptualization of the self-perception of the members of the educational institution through the lens of Regulatory Focus Theory which describes important differences in the processes by which employees approach pleasure and avoid pain in their professional career.

Key- words: *self-regulation capacity, self-perception, transformational leadership, charismatic leadership, motivation theory.*

Comunicarea managerială este capacitatea liderilor educaționali de a influența și motiva membrii instituției educaționale din învățământul superior de a realiza obiective colective sau a lua parte la o misiune și viziune colectivă. De aceea trebuie să se acorde o atenție sporită proceselor psihologice și mecanismelor prin care managerii educaționali motivează cadrele didactice. Evoluțiile recente în teoria motivației subliniază importanța capacității de autoreglare a angajaților ca element central în exprimarea comportamentului profesional [4]. Această concepție poate fi utilă în încercarea de a înțelege capacitatea managerilor din cadrul instituției de învățământ superior de a influența și motiva cadrele didactice și alte categorii de personal academic, modul în care diferitele comportamente de conducere afectează motivația și performanța acestora, și a analiza motivația managerului din mediul universitar în procesul de conducere - pornind de la explorarea sinelui și a modului în care acesta își modelează stilul lui de conducere pentru a atinge rezultatele organizaționale dorite.

Considerăm că conducerea transformativă și carismatică este una din cele mai avantajoase modele într-o instituție de învățământ superior deoarece se bazează pe transformarea valorilor și priorităților cadrelor didactice și motivarea acestora pentru a performa dincolo de așteptările lor în comparație cu conducerea tranzacțională și de monitorizare care relevă un schimb de recompense în rândul personalului didactic și non-didactic pentru conformitate și armonie.

Bass și Avolio (1994) au constatat că comportamentele de conducere transformativă includ patru componente: motivația inspirațională, influență idealizată, considerație individualizată și stimulare intelectuală. Motivația inspirațională include crearea și prezentarea unei viziuni atractive asupra prospectelor profesionale, utilizarea simbolurilor și argumentelor emoționale, și demonstrarea optimismului și a entuziasmului în cadrul profesional [1]. Influența idealizată include astfel de comportamente precum sacrificarea personală în beneficiul grupului, oferirea unui exemplu personal și demonstrarea unor standarde etice ridicate. Considerația individualizată include oferirea de sprijin, încurajarea și instruirea, ghidarea adeptilor cauzei comune. În cele din urmă, stimularea intelectuală implică comportamente profesionale, care sporesc conștientizarea naturii apariției problemelor și provocarea la rezolvarea acestora prin metode și abordări creative.

Managerii carismatici se disting printr-o serie de caracteristici și comportamente. Patru comportamente de conducere au fost identificate în mod insistent ca carismatice:

- (1) comunicarea așteptărilor de performanță ridicată,

- (2) manifestarea încrederii în capacitatea adepților de a atinge obiectivele educaționale,
- (3) asumarea riscurilor calculate care se opun statutului,
- (4) articularea unei viziuni a viitorului bazată pe valori [3].

Conceptul de sine elucidate de Kark & Shamir în contextul teoriei leadership-ului promovează o viziune dinamică și cu multe fațete. Conform acestei conceptualizări percepția de sine a membrului instituției educaționale este compusă din varii aspecte: a) accesibilitatea cognitivă de sine, care duce la activarea unui anumit nivel de identitate într-un moment dat, influențat de trăsăturile de personalitate, relații, cultura organizațională, și b) construcțiile abilităților non-cognitive, cum ar fi personalitatea și valorile [5]. Astfel, conceptul de sine a cadrului didactic sau non- didactic se poate schimba prin expunerea la diferiți stimuli externi, printre care influența și comportamentul liderilor educaționali [5]. Această dinamică în paradigma comunicării academice în mediul universitar trebuie cunoscută pentru activarea diferitelor niveluri și aspecte ale sinelui. Astfel, în paradigma comunicării în mediul universitar se pot schimba anumite componente ale sinelui acționând în varii moduri, care modifică două concepte de sine: sinele relațional și sinele colectiv [5].

Higgins (2002) a dezvoltat Regulatory Focus Theory, care descrie diferențe importante în procesele prin care angajații abordează plăcerea și evită durerea în parcursul lor profesional. Una din premisele importante ale managementului educațional este abilitatea liderului de a monitoriza capacitatea de autoreglare a fiecărui membru al instituției [4]. Autoreglarea se referă la procesul prin care cadrele didactice caută să-și alinieze comportamentele profesionale și concepțiile lor de sine pentru a reglementa realizarea obiectivelor de promovare, de prevenire sau de evitare a pedepselor. Obiectivele de promovare reprezintă *sinele ideal* și includ speranțe, dorințe și aspirații, în timp ce obiectivele de prevenire reprezintă *sinele trebuie* și includ îndatoriri, obligații și responsabilități. Fiecare focalizare de reglementare are varii consecințe pentru percepție, luarea deciziilor, manifestarea emoțiilor, comportamentului și performanței angajaților [4]. Cadrele didactice și non- didactice, care acționează în primul rând pentru a fi promovați sunt mai preocupate de realizări și aspirații, sunt sensibile la prezența sau absența recompenselor, sunt mai creative în procesele de rezolvare a problemelor, își asumă riscuri și sunt pregătiți să experimenteze emoții de competitivitate. În schimb, cadrele didactice și non-didactice, care acționează în zona de reglementare a prevenirii sunt mai preocupați de îndatoriri și obligații, sunt sensibili la prezența sau absența pedepselor, folosesc evitarea ca strategie de atingere a obiectivelor academice și experimentează emoții, de la agitație sau anxietate la pauză, calm.

Efectele de promovare- prevenire se bazează pe două motivații contradictorii: motivația pentru stabilitate versus motivația pentru schimbare. Ambele motivații sunt importante pentru supraviețuirea cadrului didactic/ non-didactic în contextul academic: scopul focalizării de prevenire

este de a asigura siguranța și securitatea, de a menține rutina și de a-și păstra statutul academic, iar scopul promovării este de a urmări dezvoltarea și schimbarea și de a explora avantajul noilor comportamente didactice creative.

În procesul de comunicare academică receptorul și emițătorul dețin valori diferite și acordă o importanță diferită anumitor identități care sunt legate de eficacitatea comportamentelor dintre corpul profesoral și manageri [8]. Valorile deținute de angajatori și angajați din sistemul academic universitar servesc drept ghiduri de reglementare și joacă un rol important în modelarea proceselor motivaționale, afective și cognitive [6]. Valorile sunt centrale în plămădirea unui manager carismatic și manager transformator; valorile relevă clar modalitățile în care managerii educaționali își direcționează subalternii. Cercul valoric este axat pe două seturi de valori de ordin superior, care se află în conflict: schimbare versus conservare, autoghidare și stimulare versus securitate, conformitate și tradiție sau autoperfecționare continuă versus realizare. Desigur, varianta ideală este atunci când managerul educațional se concentrează asupra celei de-a doua dimensiuni superioare a valorilor aceea a deschiderii spre schimbare versus conservare.

Chan & Drasgow (2001) au delimitat trei componente distincte, care stau la baza diferențelor individuale ale managerilor. Acestea includ componenta afectivă în care managerii sunt motivați să conducă pentru că primesc satisfacție și plăcere de la acest proces de conducere; a doua componentă motivațională este normativ socială, ceea ce implică mult mai mult decât sentimentul de datorie sau responsabilitate, ei sunt motivați de un sentiment al datoriei și obligației sociale; a treia componentă este non calculată, care este o motivație a managerilor, care nu iau în considerare costurile de conducere în raport cu beneficiile [2].

Chan & Drasgow (2001) au relevat ca importante variabilele de personalitate, capacitatea cognitivă generală, valorile socioculturale, experiența de conducere și autoeficacitatea managerilor. Dar trebuie de evidențiat componenta de autoreglare a managerului [4] – ca un catalizator puternic, un principiu motivațional fundamental care influențează activitățile universitare multiple.

Astfel, cadrele didactice și non-didactice cu diferite capacități de reglare sunt conduse de diferite tipuri de motivație. Cadrele didactice axate pe promovare sunt motivate în principal de motive interne precum promovarea, dezvoltarea și autoperfecționarea (își fac meseria din plăcere, nu pentru că trebuie), doresc să-și actualizeze sinele ideal: aspirațiile și speranțele. Deci, acești angajați sunt caracterizați ca actanți ai domeniului afectiv – și anume, profesionalizarea din plăcere. În schimb, cadrele didactice orientate spre prevenire sunt motivate în principal de motive externe precum presiuni sociale, obligații și responsabilități sociale (îndeplinesc rolurile sale din simțul datoriei, pentru că trebuie). Deci, astfel de angajați se caracterizează ca actanți ai domeniului normativ social. Dorința de a activa fără restricții sau limite pare să nu aibă legătură cu modurile de prevenire, mai degrabă se vor raporta la valori de bunăvoință, altruism sau colectivism [9].

Propunem a realiza o estimare a valorilor managerilor educaționali, care se concentrează pe două dimensiuni fundamentale ale comportamentului social: individualism versus colectivism și vertical/ ierarhic versus aspecte orizontale ale comportamentului social [2]. Conform acestei conceptualizări, se poate presupune că cadrele didactice cu un individualism orizontal ridicat își apreciază individualitatea și unicitatea, în timp ce cadrele didactice cu un nivel ridicat de individualism vertical tind să fie orientate spre realizare și competitivitate. În schimb, cadrele didactice cu colectivism vertical înalt acceptă ierarhiile sociale și tind să-și subordoneze obiectivele majorității, în timp ce cadrele didactice cu colectivism înalt orizontal apreciază armonia și egalitatea colectivă. Folosind această conceptualizare a valorilor, Chan & Drasgow (2001) arată că managerii care obțin scoruri mari pe dimensiunea competitivă și afectivă (adică sunt individualiști verticali), iar managerii cu o dimensiune normativă socială (colectiviști verticali) valorează ierarhiile sociale, dar resping egalitatea socială (colectivismul orizontal).

Concluzionăm, că valorile sunt adevăruri care nu au suport cognitiv și pot fi aplicate într-o manieră automată necontestată reflectând diferențele fundamentale. Conform concepției lui Schwartz (1999) focalizarea pe dimensiunea deschiderii spre schimbare versus conservare impulsionează managerii să conducă afectiv apreciind competiția și realizarea, or ei dețin valori ale auto direcției și stimulare cu deschiderea către schimbare [7]. În contrast, managerii care conduc normativ social tind să prețuiască ierarhiile sociale și să-și subordoneze obiectivele majorității sau autorității, or sunt mai predispuși să dețină valori de conservare cum ar fi siguranța, conformitatea și tradiția.

Bibliografie:

1. BASS, B., AVOLIO, B. (Eds.). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 1994. 238 p.
2. CHAN, K., DRASGOW, F. *Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead*. In: *Journal of Applied Psychology*, 86, 2001: 481–498.
3. EHRHART, M., KLEIN, K. *Predicting followers' preferences for charismatic leadership: The influence of follower values and personality*. In: *The Leadership Quarterly* 12, 2001: 153-179.
4. HIGGINS, T. *How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making*. In: *Journal of Consumer Psychology*, Vol. 12, Issue 3, 2002: 177-191.
5. KARK, R., SHAMIR, B. *The dual effect of transformational leadership: Priming relational and collective selves and further effects on followers*. In: B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, vol. 2: 67–91. Amsterdam: JA1 Press. 2002.
6. LORD, R., BROWN, D. *Leadership, values, and subordinate self-concepts*. In: *Leadership Quarterly*, 12, 2001: 133–152.

7. SCHWARTZ, S. A theory of cultural values and some implications for work. In: Applied Psychology: An International Review, 48, 1999: 23–47.
8. THOMAS, J., DICKSON, M., BLIESE, P. Values predicting leader performance in the U.S. Army Reserve officer training corps assignment center: Evidence for personality-mediated model. In: Leadership Quarterly, 12, 2001: 181–196.
9. VAN DIJK, D., KLUGER, A. Feedback sign effect on motivation: Is it moderated by regulatory focus? In: Applied Psychology: An International Review, 53, 2004: 113–135.

CZU: 37.018.1:314.545

DOI: 10.46727/c.v2.1-2-10-2022.p243-249

CONDIȚII ALE COPILULUI ÎN ANSAMBLUL RELAȚIILOR CONSENSUALE NON-MONOGAME

SIMION Simion Dănuț

Universitatea Liberă Internațională din Moldova, Chișinău, Republica Moldova,

ORCHID ID: 0000-0002-3489-6410, e-mail: simion2simion@gmail.com

Rezumat. *Veșnicia cuplurilor în armonie, devine pe zi ce trece un obiectiv mult prea dificil de atins iar dacă tragem cu ochiul pe statistica cu rata divorțurilor și a natalității lucrurile tind să degenereze și mai mult. Astăzi până și în cele mai dogmatice colțuri ale lumii, oamenii încep să se obișnuiască cu ideea că pot avea mai mult de un singur partener într-o viață. Dintr-o veșnicie a căutării partenerului ideal sau a frustrărilor și obedienței în cuplu se trece într-o schimbare de accente către împlinirea de sine, bunăstare și noi oportunități. În aceste noi timpuri relația monogamă cu siguranță necesită o mai mare deschidere ca să poată rezista; o relație sănătoasă are nevoie de fluiditate și adaptabilitate. Cuplurile își delimitează noi granițe și încep a explora noi posibilități; de la închiderea relație până la o deschidere cât mai mare a ei, de la separat la împreună; de la monogamie și monogamie serială până în zona relațiilor consensuale non-monogame: relații deschise, monogamish, swing sau poliamor. Ce se întâmplă însă cu copiii și cum schimbările din structura familiei îi poate afecta?*

Cuvinte-cheie: *copii, monogamie serială, relații deschise, monogamish, swing, poliamor.*

Abstract. *The eternity of couples in harmony is becoming a goal much too difficult to achieve day by day, and if we take a look at the divorce and birth rate statistics, things tend to degenerate even more. Today even in the most dogmatic corners of the world, people are getting used to the idea that they can have more than one partner in a lifetime. From an eternity of searching for the ideal partner or of frustrations and obedience in the couple, there is a shift in emphasis towards self-fulfillment, well-being and new opportunities. In these new times the monogamous relationship certainly requires greater openness to endure; a healthy relationship needs fluidity and adaptability. Couples establish new boundaries and begin to explore new possibilities; from closing the relationship to opening it as much as possible, from separate to together; from monogamy and serial monogamy to the area of non-monogamous consensual relationships: open relationships, monogamish, swing or polyamory. But what happens to the children and how the changes in the family structure can affect them?*

Keywords: *children, serial monogamy, open relationships, monogamish, swing, polyamory.*