

**Decizie de indexare a faptei de plagiat la poziția
00376 / 03.07.2017
și pentru admitere la publicare în volum tipărit**

care se bazează pe:

A. Nota de constatare și confirmare a indiciilor de plagiat prin fișa suspiciunii inclusă în decizie.

Fișa suspiciunii de plagiat / Sheet of plagiarism's suspicion	
Opera suspicionată (OS) Suspicious work	Opera autentică (OA) Authentic work
OS	TOMA Gheorghe, ȘTEFAN Teodoru, TUDOSE Mihai și LUNGU Severin Florian. <i>Schimbarea managerială, managementul schimbării: manageri înnașcuți, manageri formați</i> . București: Editura Academiei Naționale de Informații [A.N.I.]. 2009.
OA	NEMETI, Edit. Dialogul social și managementul conflictelor. BURCU Aurelian, VASIU Angela și BURCU Alexandru (Coordonatori). <i>Dimensiuni fundamentale ale dezvoltării comunitare: educația, economia și mediul social</i> . Cluj-Napoca : Argonaut, 2005. p.221-240.
Incidența minimă a suspiciunii / Minimum incidence of suspicion	
p.263:27 – p.264:05	p.236:12 – p.236:28
Fișa întocmită pentru includerea suspiciunii în Indexul Operelor Plagiate în România de la Sheet drawn up for including the suspicion in the Index of Plagiarized Works in Romania at www.plagiate.ro	

Notă: Prin „p.72:00” se înțelege paragraful care se termină la finele pag.72. Notația „p.00:00” semnifică până la ultima pagină a capitolului curent, în întregime de la punctul inițial al preluării.

Note: By „p.72:00” one understands the text ending with the end of the page 72. By „p.00:00” one understands the taking over from the initial point till the last page of the current chapter, entirely.

B. Fișa de argumentare a calificării de plagiat alăturată, fișă care la rândul său este parte a deciziei.

Echipa Indexului Operelor Plagiate în România

Fișa de argumentare a calificării

Nr. crt.	Descrierea situației care este încadrată drept plagiat	Se confirmă
1.	Preluarea identică a unor pasaje (piese de creație de tip text) dintr-o operă autentică publicată, fără precizarea întinderii și menționarea provenienței și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	✓
2.	Preluarea a unor pasaje (piese de creație de tip text) dintr-o operă autentică publicată, care sunt rezumate ale unor opere anterioare operei autentice, fără precizarea întinderii și menționarea provenienței și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
3.	Preluarea identică a unor figuri (piese de creație de tip grafic) dintr-o operă autentică publicată, fără menționarea provenienței și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
4.	Preluarea identică a unor tabele (piese de creație de tip structură de informație) dintr-o operă autentică publicată, fără menționarea provenienței și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
5.	Republicarea unei opere anterioare publicate, prin includerea unui nou autor sau de noi autori fără contribuție explicită în lista de autori	✓
6.	Republicarea unei opere anterioare publicate, prin excluderea unui autor sau a unor autori din lista inițială de autori.	
7.	Preluarea identică de pasaje (piese de creație) dintr-o operă autentică publicată, fără precizarea întinderii și menționarea provenienței, fără nici o intervenție personală care să justifice exemplificarea sau critica prin aportul creator al autorului care preia și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	✓
8.	Preluarea identică de figuri sau reprezentări grafice (piese de creație de tip grafic) dintr-o operă autentică publicată, fără menționarea provenienței, fără nici o intervenție care să justifice exemplificarea sau critica prin aportul creator al autorului care preia și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
9.	Preluarea identică de tabele (piese de creație de tip structură de informație) dintr-o operă autentică publicată, fără menționarea provenienței, fără nici o intervenție care să justifice exemplificarea sau critica prin aportul creator al autorului care preia și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
10.	Preluarea identică a unor fragmente de demonstrație sau de deducere a unor relații matematice care nu se justifică în regăsirea unei relații matematice finale necesare aplicării efective dintr-o operă autentică publicată, fără menționarea provenienței, fără nici o intervenție care să justifice exemplificarea sau critica prin aportul creator al autorului care preia și însușirea acestora într-o lucrare ulterioară celei autentice.	
11.	Preluarea identică a textului (piese de creație de tip text) unei lucrări publicate anterior sau simultan, cu același titlu sau cu titlu similar, de un același autor / un același grup de autori în publicații sau edituri diferite.	
12.	Preluarea identică de pasaje (piese de creație de tip text) ale unui cuvânt înainte sau ale unei prefețe care se referă la două opere, diferite, publicate în două momente diferite de timp.	

Notă:

a) Prin „proveniență” se înțelege informația din care se pot identifica cel puțin numele autorului / autorilor, titlul operei, anul apariției.

b) Plagiatul este definit prin textul legii¹.

„...plagiatul – expunerea într-o operă scrisă sau o comunicare orală, inclusiv în format electronic, a unor texte, idei, demonstrații, date, ipoteze, teorii, rezultate ori metode științifice extrase din opere scrise, inclusiv în format electronic, ale altor autori, fără a menționa acest lucru și fără a face trimitere la operele originale...”.

Tehnic, plagiatul are la bază conceptul de **piesă de creație** care²:

„...este un element de comunicare prezentat în formă scrisă, ca text, imagine sau combinat, care posedă un subiect, o organizare sau o construcție logică și de argumentare care presupune niște premise, un raționament și o concluzie. Piesa de creație presupune în mod necesar o formă de exprimare specifică unei persoane. Piesa de creație se poate asocia cu întreaga operă autentică sau cu o parte a acesteia...”

cu care se poate face identificarea operei plagiate sau suspicioase de plagiat³:

„...O operă de creație se găsește în poziția de operă plagiată sau operă suspicioasă de plagiat în raport cu o altă operă considerată autentică dacă:

- i) Cele două opere tratează același subiect sau subiecte înrudite.
- ii) Opera autentică a fost făcută publică anterior operei suspicioase.
- iii) Cele două opere conțin piese de creație identificabile comune care posedă, fiecare în parte, un subiect și o formă de prezentare bine definită.
- iv) Pentru piesele de creație comune, adică prezente în opera autentică și în opera suspicioasă, nu există o menționare explicită a provenienței. Menționarea provenienței se face printr-o citare care permite identificarea piesei de creație preluate din opera autentică.
- v) Simpla menționare a titlului unei opere autentice într-un capitol de bibliografie sau similar acestuia fără delimitarea întinderii preluării nu este de natură să evite punerea în discuție a suspiciunii de plagiat.
- vi) Piesele de creație preluate din opera autentică se utilizează la construcții realizate prin juxtapunere fără ca acestea să fie tratate de autorul operei suspicioase prin poziția sa explicită.
- vii) În opera suspicioasă se identifică un fir sau mai multe fire logice de argumentare și tratare care leagă aceleași premise cu aceleași concluzii ca în opera autentică...”

¹ Legea nr. 206/2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 505 din 4 iunie 2004

² ISOC, D. Ghid de acțiune împotriva plagiatului: bună-conduită, prevenire, combatere. Cluj-Napoca: Ecou Transilvan, 2012.

³ ISOC, D. Prevenitor de plagiat. Cluj-Napoca: Ecou Transilvan, 2014.

Gheorghe TOMA

Teodoru ȘTEFAN

Mihai TUDOSE

Severin Florian LUNGU

SCHIMBAREA MANAGERIALĂ. MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII

• *Manageri înnăscuți* • *Manageri formați*



Editura ANI
București - 2009

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

TOMA, GHEORGHE

**Schimbarea managerială. Managementul schimbării –
manageri înnașcuți, manageri formați /**

Gheorghe Toma, Teodoru Ștefan, Mihai Tudose –

București: Editura Academiei Naționale de Informații, 2009

Bibliogr.

ISBN 978-973-7610-84-3

I. Teodoru, Ștefan

II. Tudose, Mihai

65.012.4



COLECTIVUL DE REDACȚIE

Redactor-șef: Ion IVAN

Coordonator editare: George IANCU

Redactare: Sofica FILIP

Tehnoredactare: Corina TRICĂ

Copertă: Lucian COROI

Bun de tipar: 28.01.2009. Apărut: ianuarie 2009.

Tipărit sub comanda nr. 2408261 din 28.01.2009



©

Editura ANI

București, 2009

Telefon: 021 4106550/1215 sau 1200

Fax: 0213104714

ISBN 978-973-7610-84-3

elementele relevante ale relațiilor. Analizând aceste puncte de vedere putem trage concluzia că nu există suficiente informații a priori, pentru a ști cu certitudine obiectul conflictului sau căile cele mai potrivite pentru rezolvare. Numai post factum se poate cunoaște dacă un conflict a fost *manageriat* (în sensul de gestionat, condus, ghidat) sau *rezolvat*.

Există însă și studii care consemnează că managementul conflictelor se bazează pe înțelegerea cauzelor care au generat conflictul și pe recunoașterea tacticilor luptei pentru putere în organizații. Este o opinie care supralicitează lupta pentru putere în organizații ca și principală cauză a conflictelor, existența mai multor tipuri de putere fiind direct dependentă de relațiile sociale constituite într-o organizație.

Deși la prima vedere s-ar putea spune că diferențierea noțiunilor de management al conflictelor, respectiv de rezolvare a conflictelor nu este atât de evidentă, subliniem că în cazul managementului unui conflict, aspectele negative sunt doar atenuate, în timp ce rezolvarea conflictului presupune eliminarea totală a aspectelor negative. Deci, mai degrabă putem vorbi de managementul conflictelor, decât de rezolvarea lor, deoarece o rezolvare autentică nu poate fi realizată pe deplin în actualele condiții în care acționează organizațiile ca subsisteme sociale.

În principiu, managementul conflictelor presupune mai multe *modalități de abordare* a căror selecție și utilizare sunt condiționate de o analiză prealabilă a tipului de conflict, a conjuncturii specifice, precum și a posibilelor consecințe ale soluționării. Managementul conflictelor are ca principale obiective: identificarea stărilor conflictuale în organizație; clarificarea concepțiilor privitoare la conflict; identificarea surselor de conflict; cunoașterea principalelor tipuri de conflict; rezolvarea situațiilor conflictuale; înțelegerea factorilor de stres în gestionarea conflictelor.

Pentru manageri, important este să cunoască evantaiul de alternative pe care le au la dispoziție în dorința de a rezolva conflictele. Cunoscând sursele și substanța conflictelor, managerii le pot gestiona corect sau, atunci când este necesar, pot să le orienteze sau stimuleze în cadrul unor limite controlabile. D. Sheane insistă asupra luării în considerare de către manageri a trei niveluri de apreciere a intervenției în soluționarea unui conflict și anume: *nivelul strategic*, care vizează alegerea corectă a obiectivului; *nivelul tactic*, ce presupune alegerea corectă a metodei de soluționare; *bunul simț* sau a nu confunda elementele strategice cu cele tactice.

Pe lângă intervenția managerilor în gestionarea conflictelor, în studiul managementului conflictelor trebuie să privim și modul în care

acționează ceilalți actori principali. Părțile care intră în conflict au de obicei tendința să-și evalueze interesele ca fiind diametral opuse. Rezultatele posibile se limitează la o situație de tipul câștig-pierdere (atunci când câștigul uneia dintre părți devine în mod automat pierderea celeilalte) sau compromis. Totuși, în conflictele violente ambele părți pot pierde.

Dacă nicio parte nu este capabilă să impună un rezultat sau să propună un compromis, pot fi generate costuri atât de mari ale conflictelor, încât părțile ar fi ieșit mai bine dacă ar fi fost aprobată o altă strategie. Analiza soluționării conflictelor arată că există mult mai multe rezultate comune posibile decât se bănuiește de către părți. De obicei, este prea târziu atunci când părțile realizează că este în interesul propriu să aleagă alte alternative și să conducă negocierile spre strategii de compromis sau spre cele de tipul câștig-câștig.

6.4. Niveluri de conflict. Surse generatoare de conflict și etapizarea acestora

Conflictul în orice organizație apare ca fiind unul interpersonal, dar din punct de vedere al câmpului de desfășurare (manifestare) putem distinge șase niveluri de conflict:¹ intrapersonal; interpersonal; intragrup; intergrup; intraorganizațional; interorganizațional.

A. Conflictul intrapersonal se referă la conflictul ce apare la nivelul personalității individului, la nivelul intrapersonal sau intrapsihic. Sursele de conflict pot include idei, gânduri, emoții, valori, predispoziții sau obiective personale care intră în conflict unele cu altele.

Conflictul intrapersonal apare atunci când există o incompatibilitate, o inconsistență între elementele cognitive corelate, ceea ce afectează capacitatea de prezicere și de autocontrol a individului. Inconsistența percepută ca amenințând validitatea cadrului individual de referință produce incertitudinea.

Odată cu perceperea inconsistenței, își face apariția și intracomunicarea, folosită pentru a reduce incertitudinea, dar nu în mod necesar, și inconsistența. Individul poate menține inconsistența, dar va încerca să reducă tensiunile asociate acesteia.

Cea mai eficientă metodă de a reduce incertitudinea este auto-explicarea inconsistenței, ceea ce se realizează prin dialogul intrapersonal

¹ Gordon, J. R., *Organizational Behavior*, Second Edition, Allyn & Bacon, Inc, Boston, 1987, p. 195.