

## INSTITUTIONAL ORGANIZATION AND VISUAL IDENTITY

Petrea Renato Gabriel<sup>1\*</sup>,  
Onose Ionuț<sup>2</sup>,

<sup>1,2</sup>"Alexandru Ioan Cuza" a University of Jasi, Toma Cozma Street, Iasi, Romania

**Keywords:** *image, manager, management, brand*

### **Abstract**

Each institution has a visual identity that can be positive, negative or mixed. An institution using a wrong name, a inappropriate logo, several different standards for letterhead, an inappropriate typeface for signage, has an incoherent image, which can bring long-term disadvantages. Today, the organizations that want to stay on the market can't afford to be the victims of identification confusion. The study was conducted in seven higher education institutions with the activity field in physical education and physiotherapy. The seven faculties of physical education that we are talking about are the ones from the next towns: Iasi, Bacau, Suceava, Galati, Craiova, Cluj-Napoca and Oradea, from Romania. The research was focused on employee opinions, from the institution (assistant lecturers, lecturers and professor) and not on external audiences. After all, employees must adhere to IVI pattern and therefore have a major influence on its uniqueness. Moreover, one can expect them to have a good and comprehensive perspective on the consistency of IVI, while external publics will have a point of view more dispersed.

### **1. Introduction**

Institutional identity can not be just a slogan, it must be comprehensive, visible and tangible. Organization's products must reflect the values and standards. Design manufacturing areas, exhibition offices, headquarters, location, layout and maintenance have an effect on the image of the institution / company into society. Also, institutional culture, institutional behavior, market conditions, strategy and communication are components of institutional identity.

Each institution has a visual identity that can be positive, negative or mixed. An institution using a wrong name, a inappropriate logo, several different standards for letterhead, an inappropriate typeface for signage, has an incoherent image, which can bring long-term disadvantages.

Today, the organizations that want to stay on the market can't afford to be the victims of identification confusion.

The study was conducted in seven higher education institutions with the activity field in physical education and physiotherapy. The seven faculties of

---

\* E-mail: petrea\_renato@yahoo.com, tel. +40 745 517 475

physical education that we are talking about are the ones from the next towns: Iasi, Bacau, Suceava, Galati, Craiova, Cluj-Napoca and Oradea, from Romania.

The research was focused on employee opinions, from the institution (assistant lecturers, lecturers and professor) and not on external audiences. After all, employees must adhere to IVI pattern and therefore have a major influence on its uniqueness. Moreover, one can expect them to have a good and comprehensive perspective on the consistency of IVI, while external publics will have a point of view more dispersed.

## **2. Material and methods**

*Research problem.* There is a positive or negative relationship between the characteristics of institutional organization (CIO) and visual identity (IVI).

*The research purpose.* The purpose of this paper is to identify the characteristics of institutional organization (CIO) related (positive or negative) with the degree of consistency of institutional visual identity (IVI).

*Research variables.* In this study we use a dependent variable (consistency IVI) and five independent variables related to the characteristics of institutional organization (CIO).

Dependent variable: Consistency IVI

IVI variable consistency can be defined as the extent to which elements of IVI basically serve the purpose for which they were designed. Also, the consistency understand the connection between the components of the IVI and the correlation between them. Consistency IVI dependent variable was measured using eight items taken and adapted from the study by Van den Bosch, Elving and De Jong (2006). All responses are measured using Likert scale model (1 = strongly disagree to 5 = strongly agree).

The independent variables related to the characteristics of institutional organization (CIO). In this research are used five variables related to the characteristics of institutional organization (CIO).

CIO\_1 variable measured participants' knowledge strategy knowledge about the strategy of the institution at which they are employed. This variable has five items.

Variable Means and support measures CIO\_2 ordering / coordination mechanism used to support units and differentiated functions from the institution. Six items are used for this variable.

CIO\_3 variable quality managers refers to the opinion of participants in the survey about their managers. For this variable are used five items.

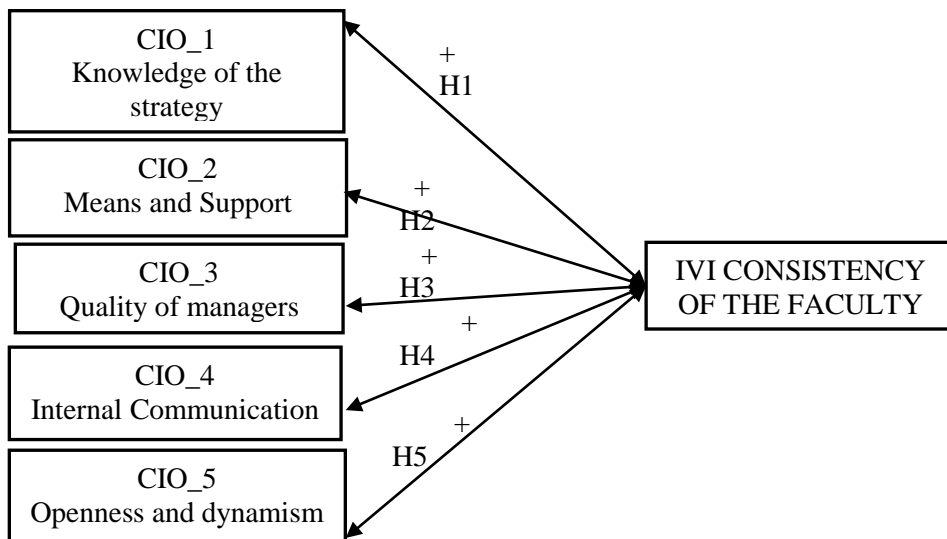
Internal communication CIO\_4 variable measure perceptions of the quality of internal communication within the institution / college. In the research conducted by Van den Bosch, Elving and De Jong (2006) were used eight items, we have used only six.

Openness and dynamism CIO\_5 variable reflects the extent to which an institution is in a dynamic environment and therefore need to act flexibly and anticipate the changes. This variable uses five items. All items from the five variables mentioned above are measured using Likert scale (1=strongly disagree

to 5 = strongly agree).

*Research hypotheses.* In this study we have investigated the following issue: There is a positive relationship between the CIO and IVI consistency. Thus, we issued a general hypothesis that between the five variables related to the characteristics of institutional organization (CIO\_1 knowledge strategy, CIO\_2 availability of means and support, CIO\_3 managers quality, CIO\_4 internal communication, CIO\_5 openness and dynamism) and consistency IVI is a positive relationship .

From this general hypothesis, positive relationship between the CIO and consistency IVI, come off the following five hypotheses (Fig 1.) taken and adapted from the study by Van den Bosch, Elving and De Jong (Van de Bosch, et al. (2006).



**Figure 1.** *The hypotheses for H1 (Petrea, 2013)*

*The research method.* In this study we used the survey method. It is personal investigation administered in every higher education institution (faculty of physical education and sport).

*The research instrument*

- It is represented by a survey taken and adapted from the literature. Specifically items were taken and adapted from Van den Bosch, De Jong and Elving who conducted a similar study in 2006, the 20 organizations in the Netherlands.

### 3. Results and Discussions

*Reliable analysis of the variables / constructs.*

To evaluate the internal consistency of items within each variant, ie how these items tend to measure the same thing (analysis of internal confidence of the construct) Cronbach Alpha coefficient was used. It was generated using SPSS 13.0 for Windows software (Analyze → Scale → Reliability Analysis).

To consider a variable (construct) as trustworthy, Schumacker and Lomax

(2004) proposed a threshold for Cronbach coefficient - 0.7 Alpha and Malhotra (1996) one of 0.6. Also, George and Mallery (2003) say that Alpha > 0.9 (excellent), Alpha > 0.8 (good), Alpha > 0.7 (acceptable), Alpha > 0.6 (questionable), Alpha > 0.5 (weak), Alpha < 0.5 (unacceptable).

**Table 1.** Cronbach alpha coefficient - for all research variables

Crt. Nr.	Variables	Cronbach alpha coefficient	Malhotra 1996) 0.6 threshold of validity	George and Mallery (2003) > 0.9 - excellent, > 0.8 - good, > 0.7 - acceptable; >0.6- questionable; > 0.5 - low, <0.5 - unacceptable
1	Dependent IVI consistency	0,63	good	questionable
2	CIO_1 Knowledge of the strategy	0,78	good	acceptable
3	CIO_2 Means and Support	0,74	good	acceptable
4	CIO_3 Quality of managers	0,82	good	good
5	CIO_4 Internal Communication	0,90	good	excellent
6	CIO_5 Openness and dynamism	0,65	good	questionable

*Conclusion.* Based on Cronbach-Alpha coefficients and their interpretation being supported by information provided by Malhotra (1996), George and Mallery (2003) can say that all variables in this research are reliable.

*Testing the hypothesis.* For hypothesis testing (confirmed / invalidated) Spearman coefficient was used. For hypothesis H2 was calculated Pearson coefficient because we have a normal distribution, parametric responses to the items that make up the variables on which to formulate this hypothesis. Spearman and Pearson coefficients were calculated using SPSS 13.0 for Windows software (Analyze → Correlate → Bivariate).

Before calculating these coefficients (Spearman and Pearson) as we said above, to check the distribution of responses to the items that make up the variables on which were formulated hypotheses of this research. Distribution of responses was verified through the test One-Sample Kolmogorov-Smirnov (KS Sample 1) all calculated using SPSS 13.0 for Windows software (Analyze → Nonparametric Test → 1-Sample K-S).

In hypothesis testing (confirmed / invalidated) the first step was to calculate the test One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Based on the results from this test using the Pearson coefficient (for a normal distribution, through parametric responses) or Spearman coefficient (for an abnormal distribution, nonparametric responses).

The results obtained by calculating Pearson coefficients / Spearman can be interpreted based on Cohen's statement (1988) which says that (Table 2.)

- r between 0.1 and 0.3 positive correlation of low strength;
- r between 0.3 and 0.5 positive correlation of medium strength;
- r between 0.5 and 1.0 positive relationship of high strength;
- r between -0.1 and -0.3 negative relation low strength;

- r between -0.3 and -0.5 negative relation average strength;
- r negative -0.5 and -1.0 relation between for high strength.

**Table 2.** *Testarea ipotezelor cercetării*

Crt. Nr.	Hypothesis	Spearman coefficient	Materiality threshold	Confirmed / invalidated	Link: low (r = 0.1-0.3) average (r = 0.3-0.5) high (r = 0.5-1.0) Cohen (1988)
1	H1	r = 0,324	Sig = 0,000 p < 0,01	Confirmed	average
2	H2	r = 0,487 Pearson r = 0,461 Spearman	Sig = 0,000 p < 0,01	Confirmed	average
3	H3	r = 0,466	Sig = 0,000 p < 0,01	Confirmed	average
4	H4	r = 0,472	Sig = 0,000 p < 0,01	Confirmed	average
5	H5	r = 0,494	Sig = 0,000 p < 0,01	Confirmed	average

#### 4. Conclusions

There is a positive relationship between knowledge strategy and consistency IVI of the faculty according to the results of nonparametric bivariate correlation analysis, the threshold of significance (p) is less than 0.01 (sig = 0.000) which shows a link between the two variables. In other words, there is a probability of less than 1% to achieve a 0,324 r given that there would be no correlation between the two variables.

The relationship is positive, proportional. If the faculty strategy is greater then the IVI consistency is greater. Since Spearman coefficient is between 0.3 and 0.5 (r = 0.324), the link between knowledge strategy and IVI consistency of the faculty is one of medium strength.

There is a positive relationship between the availability of the support given by the faculty and IVI consistency according to the results of parametric bivariate correlation analysis, the threshold of significance (p) is less than 0.01 (sig = 0.000) which shows a link between the two variables. In other words, there is a probability of less than 1% to achieve a 0,487 r given that there would be no correlation between the two variables.

The relationship is positive, proportional: if the availability of the support given by faculty is higher, the degree of consistency of the IVI is higher. Pearson coefficient is between 0.3 and 0.5 (r = 0.487), which indicates that the link between the availability of resources and support provided by the faculty and consistency IVI is one of medium strength.

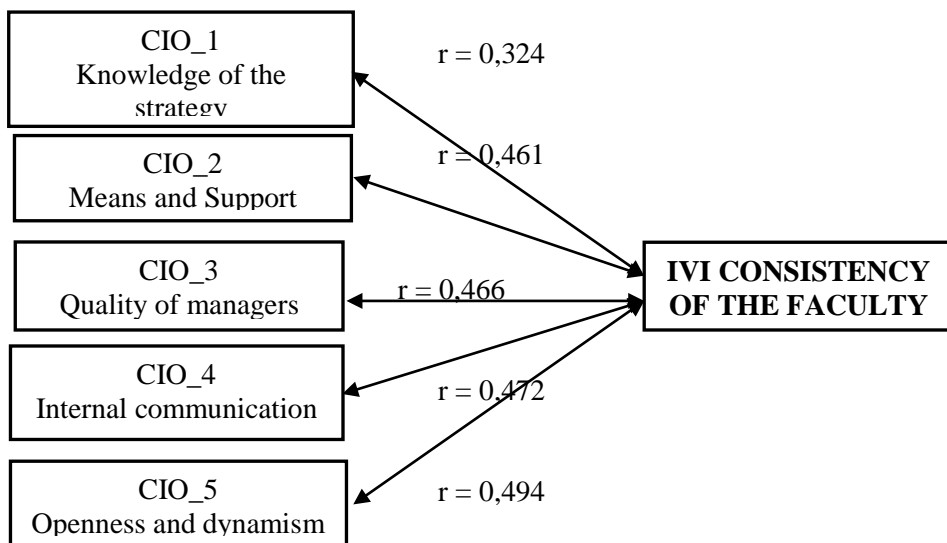
There is a positive relationship between quality managers from the faculty and IVI consistency according to the results of nonparametric bivariate

correlation analysis, the threshold of significance ( $p$ ) is less than 0.01 ( $\text{sig} = 0.000$ ) indicating that there is a link between the two variables. In other words, there is a probability of less than 1% to obtain an  $R$  of 0.466 under the conditions in which there would be no correlation between the two variables.

The relationship is positive, proportional: the quality of the managers of the faculty is greatly it means the greater IVI consistency is. Since Spearman coefficient is between 0.3 and 0.5 ( $r = 0.466$ ), the relationship between quality managers from the faculty and IVI consistency is one of medium strength.

There is a positive relationship between internal communication and IVI consistency from faculty according to the results of nonparametric bivariate correlation analysis, the threshold of significance ( $p$ ) is less than 0.01 ( $\text{sig} = 0.000$ ) indicating that there is a link between the two variables. In other words, there is a probability of less than 1% to achieve a 0,472  $r$  given that there would be no correlation between the two variables.

The relationship is positive, proportional: the internal communication college is better, the IVI consistency is greater. Since Spearman coefficient is between 0.3 and 0.5 ( $r = 0.472$ ), the link between internal communication and IVI consistency of the faculty is one of medium strength.



**Figure 2.** Correlation between the research hypotheses (Petrea, 2013)

There is a positive relationship between openness, dynamism and IVI consistency of the faculty according to the results of the bivariate correlation analysis nonparametric significance threshold ( $p$ ) is less than 0.01 ( $\text{sig} = 0.000$ ) which shows a link between the two variables. In other words, there is a probability of less than 1 % to achieve a 0,494  $r$  given that there would be no correlation between the two variables.

The relationship is positive, proportional: the openness and dynamism of the faculty are higher, the degree of IVI consistency is higher. Since Spearman

coefficient is between 0.3 and 0.5 ( $r = 0.494$ ), the link between openness and dynamism of the faculty and IVI consistency is one of medium strength.

From the findings presented above that CIOs have a positive relationship with the degree of IVI consistency. When these CIOs increase, increases IVI consistency and vice versa when these features decrease falls the IVI consistency too.

## References

1. COHEN, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.) Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
2. GEORGE, D., MALLERY, P. (2003). *SPSS for Windows step by step : a simple guide and referance*, ED. IV, Allyn and Bacon, Boston.
3. MALHOTRA, N.K. (1996). *Marketing research, an applied orientation*, New Jersey, Prentice Hall.
4. PETREA, R.G. (2013). *Identitate vizuală instituțională în cadrul facultăților de educație fizică și sport*, Ed. Universității Alexandru Ioan Cuza, Iași.
5. SCHUMACKER, R.E., LOMAX, R.G. (2004). *A beginners guide to structural equation modeling*, Ed. II, Lawrence Associates, Inc., Mahwah, New Jersey.
6. VAN DE BOSCH, A.L.M., et al. (2006). The impact of organisational characteristics on corporate visual identity. *European Journal of Marketing*, 40, 7/8.

## ORGANIZAREA INSTITUȚIONALĂ ȘI IDENTITATEA VIZUALĂ

Petrea Renato Gabriel<sup>1</sup>

Onose Ionuț<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" din Iași, Str. Toma Cozma nr.3, Iași, România

**Cuvinte cheie:** *image, manager, management, brand.*

### Rezumat

Fiecare instituție are o identitate vizuală care poate fi pozitivă, negativă sau confuză. O instituție care folosește un nume nepotrivit, un logo neadecvat, câteva standarde diferite pentru foile cu antet, un tip de caractere total nepotrivit pentru signalistică, are o imagine incoerentă, ceea ce poate aduce deservicii pe termen lung. Astăzi organizațiile care doresc să se afirme nu-și pot permite să fie victimele unor confuzii de identificare. Studiul s-a desfășurat în șapte instituții de învățământ superior cu domeniul de activitate educație fizică și sport și kinetoterapie. Mai exact, șapte facultăți de educație fizică și sport de stat din orașele: Iași, Bacău, Suceava, Galați, Craiova, Cluj-Napoca și Oradea. Cercetarea s-a concentrat asupra părerilor angajaților instituției (personalul didactic: preparatori, asistenți, lectori, conferențieri și profesori) și nu asupra publicurilor externe. În definitiv, angajații trebuie să adere la modelul de IVI și prin urmare să aibă o influență majoră asupra unicității sale. Ba mai mult, se poate aștepta de la ei să aibă un punct de vedere bun și cuprinzător referitor la consistența IVI, în timp ce publicurile externe vor avea un punct de vedere mai dispersat.

## 1. Introducere

Identitatea instituțională nu poate fi doar un slogan, ea trebuie să fie atotcuprinzătoare, vizibilă și tangibilă. Produsele organizației trebuie să-i reflecte valorile și standardele. Design-ul spațiilor de producție, de expoziție, al sediilor de birouri, amplasarea, amenajarea și întreținerea acestora au efecte asupra imaginii instituției / companiei în societate. De asemenea, cultura instituțională, conduita instituțională, condițiile de piață, strategia și comunicarea sunt elemente componente ale identității instituționale.

Fiecare instituție are o identitate vizuală care poate fi pozitivă, negativă sau confuză. O instituție care folosește un nume nepotrivit, un logo neadecvat, câteva standarde diferite pentru foile cu antet, un tip de caractere total nepotrivit pentru signalistică, are o imagine incoerentă, ceea ce poate aduce deservicii pe termen lung.

Astăzi organizațiile care doresc să se afirme nu-și pot permite să fie victimele unor confuzii de identificare.

Studiul s-a desfășurat în șapte instituții de învățământ superior cu domeniul de activitate educație fizică și sport și kinetoterapie. Mai exact, șapte facultăți de educație fizică și sport de stat din orașele: Iași, Bacău, Suceava, Galați, Craiova, Cluj-Napoca și Oradea.

Cercetarea s-a concentrat asupra părerilor angajaților instituției (personalul didactic: preparatori, asistenți, lectori, conferențieri și profesori) și nu asupra publicurilor externe. În definitiv, angajații trebuie să adere la modelul de IVI și prin urmare să aibă o influență majoră asupra unicității sale. Ba mai mult, se poate aștepta de la ei să aibă un punct de vedere bun și cuprinzător referitor la consistența IVI, în timp ce publicurile externe vor avea un punct de vedere mai dispersat.

## 2. Material și metode

*Problema de cercetare.* Există o relație pozitivă sau negativă între caracteristicile de organizare instituțională (CIO) și identitatea vizuală (consistența identității vizuale).

*Scopul cercetării.* Scopul acestei lucrări este de a identifica acele caracteristici de organizare instituțională (CIO) care au legătură (pozitivă sau negativă) cu gradul de consistență al identității vizuale instituționale (IVI).

*Variabilele cercetării.* În acest studiu folosim o variabilă dependentă (*Consistența IVI*) și cinci variabile independente legate de caracteristicile de organizare instituțională (CIO).

Variabila dependentă: *Consistența IVI*

Variabila *consistența IVI* poate fi definită ca fiind măsura în care elementele constitutive ale IVI servesc practic scopului pentru care au fost gândite. De asemenea, prin *consistență* înțeleg și legătura dintre elementele componente ale IVI și concordanța dintre ele. Variabila dependentă *Consistența IVI* a fost măsurată folosindu-se opt itemi preluați și adaptați din studiul lui Van den Bosch, Elving și De Jong (2006). Toate răspunsurile sunt măsurate folosindu-se scala modelului Likert (de la 1 = *dezacord total* la 5 = *acord total*).



Variabilele independente legate de *Caracteristicile de organizare instituțională (CIO)*. În această cercetare sunt folosite cinci variabile legate de *caracteristicile de organizare instituțională (CIO)*.

Variabila CIO\_1 *Cunoașterea strategiei* măsoară cunoștințele participanților despre strategia instituției la care sunt angajați. Această variabilă are cinci itemi.

Variabila CIO\_2 *Mijloace și suport* măsoară mecanismul de ordonare / coordonare folosit pentru a sprijini unitățile și funcțiile diferențiate din instituție. Șase itemi sunt folosiți pentru această variabilă.

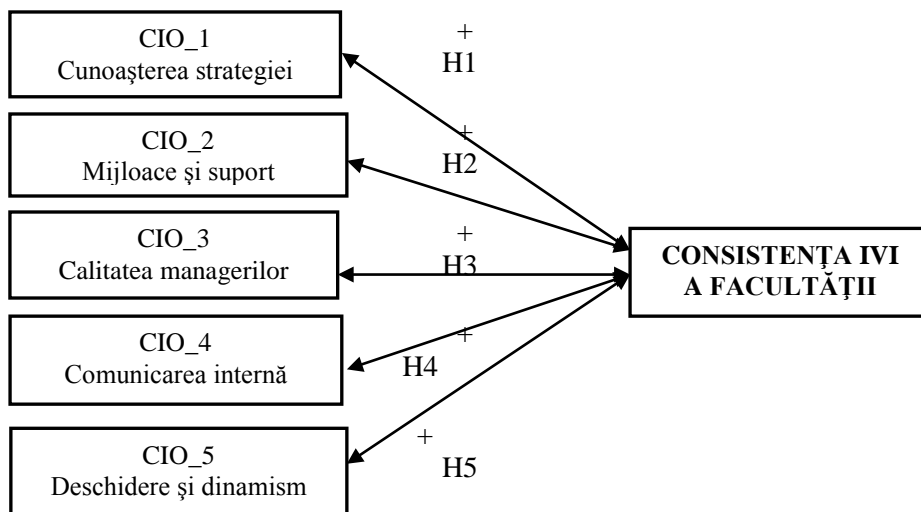
Variabila CIO\_3 *Calitatea managerilor* se referă la opinia participanților la anchetă despre managerii lor. Pentru această variabilă se folosesc cinci itemi.

Variabila CIO\_4 *Comunicarea internă* măsoară percepțiile despre calitatea comunicării interne din instituție / facultate. În cercetarea realizată de Van den Bosch, Elving și De Jong (2006) s-au folosit opt itemi; noi am folosit numai șase.

Variabila CIO\_5 *Deschiderea și dinamismul* reflectă gradul în care o instituție se află într-un mediu dinamic și prin urmare trebuie să acționeze flexibil și să anticipeze schimbările. Această variabilă folosește cinci itemi.

Toți itemii de la cele cinci variabile prezentate mai sus sunt măsurați folosind scala Likert (de la 1 = *dezacord total* la 5 = *acord total*).

*Ipotezele cercetării.* În această cercetare am investigat următorul aspect: există o relație pozitivă între CIO și consistența IVI. Astfel, am emis o ipoteză generală conform căreia între cele cinci variabile legate de caracteristicile de organizare instituțională (CIO\_1 cunoașterea strategiei, CIO\_2 disponibilitatea mijloacelor și suportul, CIO\_3 calitatea managerilor, CIO\_4 comunicarea internă, CIO\_5 deschiderea și dinamismul) și consistența IVI există o relație pozitivă.



**Figura 1.** *Ipotezele aferente H1* (Petrea, 2013)

Din această ipoteză generală, *relație pozitivă între CIO și consistența IVI*, se desprind următoarele cinci ipoteze (fig nr. 1) preluate și adaptate după studiul efectuat de către Van den Bosch, Elving și De Jong (2006):

- *H1*: Există legătură pozitivă între cunoașterea strategiei facultății și consistența IVI;

- *H2*: Există legătură pozitivă între disponibilitatea mijloacelor și suportul oferit de facultate și consistența IVI;

- *H3*: Între managerii bine pregătiți din facultate și consistența IVI există legătură pozitivă;

- *H4*: Între comunicarea internă din facultate și consistența IVI există legătură pozitivă;

*H5*: Există legătură pozitivă între gradul de deschidere și existența unui mediu dinamic în facultate și consistența IVI.

*Metoda de cercetare.* În acest studiu s-a folosit metoda anchetei. Este vorba de ancheta personală administrată în fiecare instituție de învățământ superior (facultate de educație fizică și sport).

*Instrumentul de cercetare.* Este reprezentat de un chestionar preluat și adaptat din literatura de specialitate. Mai precis itemii au fost preluați și adaptați de la Van den Bosch, Elving și De Jong care au desfășurat un studiu similar în anul 2006, în 20 de organizații din Olanda.

### 3. Rezultate și discuții

#### *Analiza de încredere a variabilelor / constructelor*

**Tabelul 1.** Coeficientul Cronbach – Alpha pentru toate variabilele cercetării

Nr. Crt.	Variabilele	Coeficientul CRONBACH – ALPHA	Malhotra (1996) 0,6 prag de validitate	George și Mallery(2003) > 0,9 - excelent; > 0,8 - bun; > 0,7 - acceptabil; > 0,6 - discutabil; > 0,5 - slab; < 0,5 - inacceptabil
1	Consistența IVI - dependentă	0,63	bună	discutabilă
2	CIO_1 Cunoașterea strategiei	0,78	bună	acceptabilă
3	CIO_2 Mijloace și suport	0,74	bună	acceptabilă
4	CIO_3 Calitatea managerilor	0,82	bună	bună
5	CIO_4 Comunicarea internă	0,90	bună	excelentă
6	CIO_5 Deschidere și dinamism	0,65	bună	discutabilă

Pentru a evalua consistența internă a itemilor din cadrul fiecărei variabile în parte, adică modul în care acești itemi tind să măsoare același lucru (analiza de încredere internă a constructului) s-a utilizat coeficientul Alpha Cronbach. Acesta a fost generat prin intermediul softului SPSS 13.0 for Windows (Analyze → Scale → Reliability Analysis).

Pentru a considera o variabilă (un construct) ca fiind de încredere, Schumacker și Lomax (2004) recomandă un prag al coeficientului Cronbach – Alpha de 0,7 iar Malhotra (1996) unul de 0,6. De asemenea, George și Mallery (2003) spun că: Alpha>0,9 (excelent), Alpha>0,8 (bun), Alpha>0,7 (acceptabil), Alpha >0,6 (discutabil), Alpha >0,5 (slab), Alpha <0,5 (inacceptabil).

*Concluzie.* Pe baza coeficienților Cronbach-Alpha și a interpretării lor, având ca suport informațiile oferite de Malhotra (1996), George și Mallery (2003) pot afirma că toate variabilele din cadrul acestei cercetări sunt de încredere.

*Testarea ipotezelor.* Pentru testarea ipotezelor (confirmată / infirmată) s-a utilizat coeficientul Spearman. Pentru ipoteza *H2* s-a calculat și coeficientul Pearson, deoarece avem o distribuție normală, parametrică a răspunsurilor de la itemii care alcătuiesc variabilele pe baza cărora s-a formulat această ipoteză. Acești coeficienți Spearman și Pearson au fost calculați prin intermediul softului SPSS 13.0 for Windows (Analyze → Correlate → Bivariate).

Înainte de a calcula acești coeficienți (Spearman și Pearson), așa cum am spus și mai sus, s-a verificat distribuția răspunsurilor de la itemii care alcătuiesc variabilele pe baza cărora s-au formulat ipotezele acestei cercetări. Distribuția răspunsurilor s-a verificat prin intermediul testului One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S) calculat tot prin intermediul softului SPSS 13.0 for Windows (Analyze → Nonparametric Test → 1-Sample K-S).

În testarea ipotezelor (confirmată / infirmată) prima etapă a constat în calcularea testului One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Pe baza rezultatelor de la acest test se folosește coeficientul Pearson (pentru o distribuție normală, parametrică a răspunsurilor) sau coeficientul Spearman (pentru o distribuție nenormală, neparametrică a răspunsurilor).

**Tabelul 2.** Testarea ipotezelor cercetării

Nr. crt.	Ipoteza	Coeficientul Spearman	Pragul de semnificație	Confirmată / Infirmată	Legătura: mică ( $r = 0,1-0,3$ ) medie ( $r = 0,3-0,5$ ) mare ( $r = 0,5-1,0$ ) Cohen (1988)
1	<i>H1</i>	$r = 0,324$	Sig = 0,000 $p < 0,01$	Confirmată	medie
2	<i>H2</i>	$r = 0,487$ Pearson $r = 0,461$ Spearman	Sig = 0,000 $p < 0,01$	Confirmată	medie
3	<i>H3</i>	$r = 0,466$	Sig = 0,000 $p < 0,01$	Confirmată	medie
4	<i>H4</i>	$r = 0,472$	Sig = 0,000 $p < 0,01$	Confirmată	medie
5	<i>H5</i>	$r = 0,494$	Sig = 0,000 $p < 0,01$	Confirmată	medie

Rezultatele obținute în urma calculării coeficienților Pearson / Spearman pot fi interpretate având la bază afirmația lui Cohen (1988) care spune că (Tabel 2.):

- $r$  între 0,1 și 0,3 legătură pozitivă de tărie mică;
- $r$  între 0,3 și 0,5 legătură pozitivă de tărie medie;
- $r$  între 0,5 și 1,0 legătură pozitivă de tărie mare;
- $r$  între -0,1 și -0,3 legătură negativă de tărie mică;
- $r$  între -0,3 și -0,5 legătură negativă de tărie medie;
- $r$  între -0,5 și -1,0 legătură negativă de tărie mare.

#### 4. Concluzii

Există o legătură pozitivă între *cunoașterea strategiei facultății și consistența IVI* conform rezultatelor din analiza de corelație bivariată neparametrică, pragul de semnificație ( $p$ ) este mai mic decât 0,01 ( $\text{sig} = 0,000$ ) ceea ce arată existența unei legături între cele două variabile. Altfel spus, există o probabilitate mai mică de 1% de a obține un  $r$  de 0,324 în condițiile în care nu ar exista o corelație între cele două variabile.

Legătura este una pozitivă, direct proporțională. Cu cât cunoașterea strategiei facultății este mai mare, cu atât consistența IVI este mai mare. Dat fiind că valoarea coeficientului Spearman este situată între 0,3 și 0,5 ( $r = 0,324$ ), legătura dintre cunoașterea strategiei facultății și consistența IVI este una de tărie medie.

Există o legătură pozitivă între *disponibilitatea mijloacelor și suportul oferit de facultate și consistența IVI* conform rezultatelor din analiza de corelație bivariată parametrică, pragul de semnificație ( $p$ ) este mai mic decât 0,01 ( $\text{sig} = 0,000$ ) ceea ce arată existența unei legături între cele două variabile. Altfel spus, există o probabilitate mai mică de 1% de a obține un  $r$  de 0,487 în condițiile în care nu ar exista o corelație între cele două variabile.

Legătura este una pozitivă, direct proporțională: cu cât disponibilitatea mijloacelor și suportul oferit de facultate sunt mai mari, cu atât gradul de consistență al IVI este mai mare. Valoarea coeficientului Pearson este situată între 0,3 și 0,5 ( $r = 0,487$ ), ceea ce arată că legătura dintre disponibilitatea mijloacelor și suportul oferit de facultate și consistența IVI este una de tărie medie.

Există o legătură pozitivă între *calitatea managerilor din facultate și consistența IVI* conform rezultatelor din analiza de corelație bivariată neparametrică, pragul de semnificație ( $p$ ) este mai mic decât 0,01 ( $\text{sig} = 0,000$ ) ceea ce arată că există o legătură între cele două variabile. Altfel spus, există o probabilitate mai mică de 1% de a obține un  $r$  de 0,466 în condițiile în care nu ar exista o corelație între cele două variabile.

Legătura este una pozitivă, direct proporțională: cu cât calitatea managerilor din facultate este mai mare, cu atât consistența IVI este mai mare. Dat fiind că valoarea coeficientului Spearman este situată între 0,3 și 0,5 ( $r = 0,466$ ), legătura dintre calitatea managerilor din facultate și consistența IVI este una de tărie medie.

Există o legătură pozitivă între *comunicarea internă din facultate și consistența IVI* conform rezultatelor din analiza de corelație bivariată neparametrică, pragul de semnificație ( $p$ ) este mai mic decât 0,01 ( $\text{sig} = 0,000$ ) ceea ce arată că există o legătură între cele două variabile. Altfel spus, există o probabilitate mai mică de 1% de a obține un  $r$  de 0,472 în condițiile în care nu ar exista o corelație între cele două variabile.

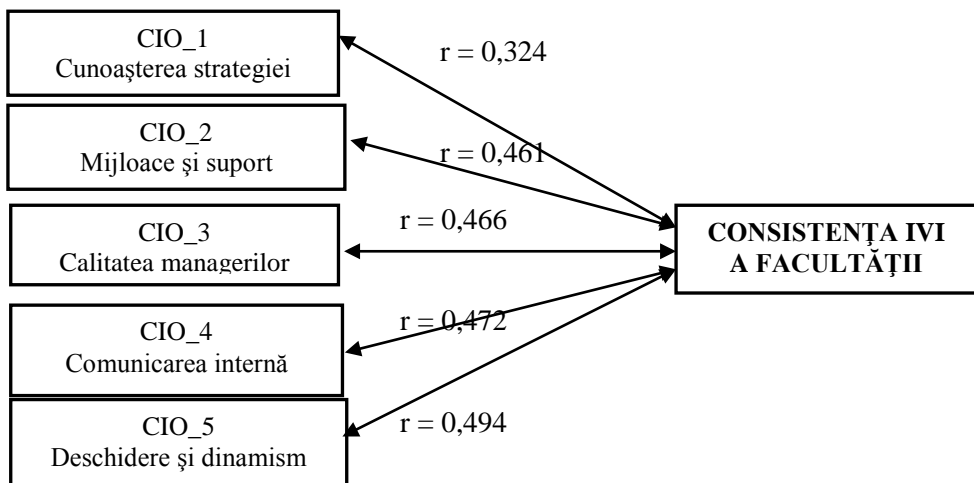
Legătura este una pozitivă, direct proporțională: cu cât comunicarea internă din facultate este mai bună, cu atât consistența IVI este mai mare. Dat fiind că valoarea coeficientului Spearman este situată între 0,3 și 0,5 ( $r = 0,472$ ), legătura dintre comunicarea internă din facultate și consistența IVI este una de tărie medie.

Există o legătură pozitivă între *deschiderea și dinamismul facultății și consistența IVI* conform rezultatelor din analiza de corelație bivariată

neparametrică pragul de semnificație ( $p$ ) este mai mic decât 0,01 ( $\text{sig} = 0,000$ ) ceea ce arată existența unei legături între cele două variabile. Altfel spus, există o probabilitate mai mică de 1% de a obține un  $r$  de 0,494 în condițiile în care nu ar exista o corelație între cele două variabile.

Legătura este una pozitivă, direct proporțională: cu cât deschiderea și dinamismul facultății sunt mai mari, cu atât gradul de consistență al IVI este mai mare. Dat fiind că valoarea coeficientului Spearman este situată între 0,3 și 0,5 ( $r = 0,494$ ), legătura dintre deschiderea și dinamismul facultății și consistența IVI este una de tărie medie, spre mare.

Din concluziile prezentate mai sus rezultă că *CIO au o legătură pozitivă cu gradul de consistență al IVI*. Când aceste CIO cresc, crește și consistența IVI și invers când aceste caracteristici scad, scade și consistența IVI.



**Figura 2.** Corelația dintre ipotezele cercetării (Petrea, 2013)

## Referințe bibliografice

1. COHEN, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.)* Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
2. GEORGE, D., MALLERY, P. (2003). *SPSS for Windows step by step : a simple guide and referance*, ED. IV, Allyn and Bacon, Boston.
3. MALHOTRA, N.K. (1996). *Marketing research, an applied orientation*, New Jersey, Prentice Hall.
4. PETREA, R.G. (2013). *Identitate vizuală instituțională în cadrul facultăților de educație fizică și sport*, Ed. Universității Alexandru Ioan Cuza, Iași.
5. SCHUMACKER, R.E., LOMAX, R.G. (2004). *A beginners guide to structural equation modeling*, Ed. II, Lawrence Associates, Inc., Mahwah, New Jersey.
6. VAN DE BOSCH, A.L.M., et al. (2006). The impact of organisational characteristics on corporate visual identity. *European Journal of Marketing*, 40, 7/8.