

# Dimensiunile psihosociale ale grupului uman

**Prestigiul social al profesiei militare este determinat pe de o parte de imaginea profesiei militare în cadrul opiniei publice, de încrederea ridicată a populației, ca o alternativă pe piața ofertelor profesionale, cât și de imaginea armatei ca instituție a statului și a oamenilor care o compun, a imaginii formate „în și despre armată”.**

Conducerea [tiin]ific` se refer` la valorificarea maxim` , a oamenilor la dirijarea spre realizarea obiectivelor stabilite. Fie c` este vorba de cel ce conduce (obiectul conducerii) sau de cine conduce (subiectul conducerii), trebuie s` nu se piard` din vedere c` [i în primul [i în al doilea caz este vorba despre om, c` el apare [i în rolul conduc`torului [i în rolul celui condus.

Conducerea se prezint` ca o rela]ie social` înso]it` de rela]ii psihosociale. Dat fiind faptul c` rela]ia de conducere este un raport între oameni, este evident c` în cadrul raporturilor între condu]i [i conduc`tori, dintre [efi [i subordona]i intervin totalitatea fenomenelor psihosociale – atitudini, motiva]ii, interese, satisfac]ii, st`ri de spirit, mentalit`ji, un anumit climat specific, care se imprim` procesului de conducere, îl influen]ează în func]ie de mai mul]i factori, îndeosebi de tipul [i caracteristicile grupului de condus.

O bun` parte din rela]iile comandamentului

militar sunt prev`zute [i cuprinse în diferite regulamente, ordine [i instruc]iuni.

Altele apar spontan, fiind pu]in controlabile [i ele constituie multitudinea rela]iilor informale (neoficiale). Ele apar în contactul dintre individul uman cu zestrea sa psihologic` [i mediul social în care tr`ie]te.

Interior mediului social este cel psihosocial, mai particularizat [i mai divers, deoarece este spiritual [i ]ine de evenimentele concrete la care individul particip`.

Este adev`rat c` în armat` , regulamentele precizează pân` la cele mai mici detalii rela]iile între oameni, fie c` sunt [efi/comandan]i, superiori/inferiori sau egali în func]ii/grad.

Rela]iile interpersonale se desf`oar` orizontal, pe linie de colaborare de la egal la egal, [i vertical, pe linie ierarhic`.

Fiecare dintre aceste rela]ii prezint` numeroase aspecte psihologice. Oamenii, în procesul execut`rii sarcinilor, angajează discul]ii comunic`ri, ac]iuni în care se manifest` cu întregul

**Psiholog MARINELA OLTEANU, CMZ Prahova**

lor bagaj de cuno[tiin]e, deprinderi, preocup`ri, dorin]e [i sentimente, aspira]ii [i idealuri, realiz`ri [i e[ecuri, p`reri, convingeri [i prejudec`ji, într-un cuvânt cu întreaga lor personalitate.

Sistemul de interrela]ii determin` existen]a coeziunii sau lipsa acesteia, putând crea st`ri psihosociale pozitive/negative ca entuziasm/apatie, optimism/pesimism, încredere sau neîncredere, avânt/pasivitate.

Sentimentul apartenen]ei la grup, cooperarea con[tient` [i trainic` , coordonarea fiec`rui membru reprezint` elementul esen]ial al coeziunii interne [i al succesului ac]iunilor militare.

De [i, prin ierarhia comandamentelor, armata ar putea fi institu]ia cea mai descentralizat` , ea a urmat necondi]ionat evolu]ia celorlalte servicii publice ale statului, inf`]i[ându-ni-se, ini]ial, ca un sistem centralizator de conducere [i de administra]ie.

Dac` pentru alte institu]ii r`ul nu a fost prea mare, asupra armatei el a avut urm`ri d`un`toare, c`ci printr-un asemenea sistem centralizator nu se poate afirma personalitatea [efilor, caracterele sunt împiedicate de a ie]i la suprafa]` , iar comandamentele se atrofiaz` , pierzând orice prestigiu, autoritate [i orice aptitudine de a gândi [i a hot`ri din proprie ini]iativ` (Codii` , Cornel, 1988).



În cadrul instituției militare, fenomenul de birocratizare îi poate pune amprenta atât asupra funcționării instituției ca atare, cât și a imaginii acesteia.

Birocratismul din cadrul instituției militare decurge din însăși organizarea ei constituțională. Totul este codificat prin intermediul legilor, al regulamentelor, deciziilor, instrucțiunilor, pentru a se obține cel puțin în parte o oarecare stabilitate.

Excesiva codificare produce automatismul, adică funcționarea organismului militar ca și când ar fi o mașină.

Automatismul are drept urmare, pe de o parte, că scutește omul să mai gândească, iar pe de altă parte să nască tendința de a fugi de răspundere. Această stare de lucruri face ca foarte mulți ofițeri să se ferească de a-și asuma vreun răspundere, fie cât de mic.

Din această cauză, fiecare caută să se pună la adăpostul unui text de lege, regulament, instrucțiune etc. [și de aici rezultă această birocratie, mai înțelegându-se pe neîncredere în compusul dintr-un complicat lanț de birouri care se controlează și se supraveghează unul pe celălalt, cerându-și aprobări și referate reciproce, pentru orice chestiune oricât de mică importantă] ar avea ea.

În administrațiile civile, un birocratism dezvoltat, deși are serioase neajunsuri, ca încetineala în rezolvarea problemelor, sporirea numărului funcționarilor etc., totuși nu este atât de primejdios ca pentru armată.

În această instituție, consecințele birocratismului se răsfrâng mai cu seamă asupra activității și pregătirii corpului ofițeresc.

Ofițerii, fiind ocupați neconștient cu cercetarea multiplelor și minuoșelor particularități ale legilor, regulamentelor, dar mai cu seamă a deciziilor și instrucțiunilor ministeriale, adică având o grijă continuă de a respecta formalismul birocratic, care a ajuns o adevărată sperietoare, vor sfârși prin a pierde caracteristica ofițerului combatant, pentru a o copleși pe cea a funcționarului îmbrăcat în uniformă militară.

Cu timpul, pasiunea pentru cariera armelor, care cere acțiune și avânt, se poate diminua, însușirile ostile se învechesc și se dezvoltă în câmpul liber al propriei lor vocații.

Serviciul devenind enervant și antipatic, rezultatul final va fi acela de a avea ofițeri mai înclinați spre pedantism și observatori în amănunțime ai micilor lucruri, decât lideri de acțiune, adevărați comandanți de trupe.

De aceea, în reforma sistemului militar, acest aspect nu a fost neglijat.

În prezent, se încearcă introducerea la scară cât mai largă a descentralizării în conducerea și administrația armatei prin dezvoltarea inițiativei la toți [efii, lucru ce nu se poate învăța prin coli, ordine sau decizii ministeriale, ci se dobândește numai printr-o practică îndelungată și de toate zilele, punând pe fiecare, în cât mai multe împrejurări, și la singur și hotărâre.

Totodată, în armatele străine, [și din ce în ce mai acut și la noi, se pune problema renunțării parțiale la managementul care mizează pe autoritatea formală]. Acesta este dublat de



### Rezolvarea sarcinilor trebuie să se facă într-o atmosferă participativă

„managementul participativ”.

Inventatorul acestei sintagme, Rensis Likert, a pornit de la ipoteza că principala sarcină a managerului militar sau civil este conducerea elementului uman, optimizarea unei organizații, depinzând de cât de bine este realizat acest lucru (Alvin Toffler, 1995).

Esența managementului participativ constă în renunțarea treptată la verbul „a forța” în favoarea celui de „a stimula”.

Funcția de conducere se definește prin relație, corespondență, potrivirea cu grupul celor conduși, deci deopotrivă caracteristicile [efului și cele ale subordonaților, realizând în fapt (ceea ce nu infirmă) nicidecum principiul unității de comandă] împreună actul propriu-zis al conducerii.

Aspectele de natură psihosocială ce trebuie avute în vedere, atunci când discutăm despre exercitarea comenzii militare, sunt: a) stilul de conducere și situația de grup; b) spiritul partinic, capacitatea de a lucra cu oamenii și de a fi un model de comportament; c) respectul pentru munca altuia; d) exigența și consecințele ei; e) încrederea ca element psihosocial rezultat al unor determinări multiple; f) nevoia de autorealizare; g) climatul participativ; h) comunicarea; i) conformarea și conformismul; j) capacitatea de autoapreciere și satisfacția muncii.

a) Sub aspectul consecințelor practice, **stilul de conducere al comandantului** nu este atât cum crede el că se comportă într-o situație sau alta, ci cum îl vede alții, cum percep alții comportamentul său.

Datorită interrelației dintre stilul de conducere și situația concretă, este dificil să spunem care este cel mai bun stil de conducere, deși, mai corect și vorbim despre cel mai eficient stil de conducere, într-o anumită situație. Diferite situații cer stiluri deosebite de conducere.

Cea mai favorabilă situație ar fi aceea în care există relații bune între ef și subordonați, conducătorul are o autoritate și o poziție puternică în grup; sarcinile sunt bine structurate și definite.

b) O influență deosebită asupra relațiilor

interumane o are concordanța între statusul formal, conferit de funcția încredințată, și statusul social real, rezultat din îndeplinirea rolului în sarcina de muncă, precum și perceperea socială a acestuia.

În urma unor investigații sociologice, cei mai mulți au afirmat că acordă prețuire [efilor pentru motive ca: principialitate, competență și stil de muncă adecvat, atitudinea corectă ce o au față de oameni și capacitatea de a înțelege, spiritul colectiv, exigență și autoexigență].

Iată deci înseși cerințele celor conduși de comandanți, și sunt în fapt în aceste aspecte și o sinteză a calităților psihosociale ce trebuie să le posedeze un comandant: **corectitudine, spirit de dreptate, respectul demnității umane, politețea, preocuparea pentru nevoile oamenilor, și pănirea de sine etc.**

c) **Respectul pentru munca altuia** este o atitudine plină de consecințe mai ales în ceea ce privește gradul de angajare în muncă al fiecărui.

Munca în sine obosește cu mult mai puțin decât insuficiențele organizatorice, formalismul, rutina, înlocuirea îndrumărilor limpezite, concrete cu reproșuri care abat, în ultimă instanță, preocupările oamenilor de la problema de fond – munca.

În colectivele în care apar asemenea manifestări, însuși motivatia muncii este afectată negativ.

d) Cerând cu fermitate în orice împrejurare ca tot ceea ce se face să fie la nivelul cerințelor actuale, **exigența** devine un factor dinamizator, stimulator pentru potențele acestora, dezvoltând spiritul de emulație.

Un ef exigent poate fi și este iubit întotdeauna, mai degrabă decât unul nepăsător și slab. A spune numai decât răspicac și drept ce te nemulțumește este o atitudine practică înțeleaptă și acceptată de oameni. Un reproș dur și pe loc face mai puțin rău decât o nemulțumire ostilă și permanentă și abuzivă.

De asemenea, în munca de conducere, se cere grijă deosebită în a se evita acele aprecieri care minimalizează posibilitățile subordonaților, pornind fie din amor propriu, uneori, fie dintr-o

practic` întâlnit` pe alocuri, care ne face s` vedem la cei au crescut sub ochii no[tri, mai ales, posibilit`jile lor din „momentul punctului de plecare” [i nu posibilit`jile actuale, atitudine care, fire[te, nu stimuleaz` pe cei în cauz`, împiedic` angajarea lor deplin` în munc`.

**e)** Pentru a se desf`ura o activitate cât mai eficient`, conteaz` foarte mult ca fiecare subordonat s` aib` deplin` încredere în [eful s`u (încredere care nu se câ[tig` automat în virtutea gradului [i func[iei ocupate), **sentiment care poate fi s`dit când [eful dovede[te c` se identific` realmente cu sarcinile [i r`spunderile colectivului.**

El ob[ine stima [i cooperarea activ` a subordona[jilor, atunci când nu se rezum` s` explice [i s` impun` executarea ordinelor primite de la superiorii s`i, nu-[i reduce activitatea la o simpl` „transmitere” de ordine, ci atunci când, prin atitudinea [i activitatea sa, probeaz` angajarea efectiv`, împreun` cu subordona[jii, la rezolvarea sarcinilor încredin[ate.

**f)** **Nevoia de autorealizare**, încredere, stim` se încadreaz` în sfera motiva[jiilor superioare. Cu cât sunt mai bine satisf`cute, cu atât sporul muncii este mai mare.

A[aa de pild`, satisfacerea nevoii de stim` este înso[it` de sentimentul adecv`rii [i încrederii, de buna dispozi[jie, în timp ce frustrarea acestei nevoi produce sentimentul de inferioritate, de sl`biciune, ajungând, în unele cazuri, la st`ri de depresie.

Dorin[aa intim` ca munca s` fie recunoscut`, nevoia de aprobare a activi[jilor noastre nu pot deveni o realitate, f`r` a ne întreba ce anume a[teapt` ceilal[ti de la noi, în ce m`sur`, prin

munca [i conduita noastr`, am îndrept`jit acele preten[ii [i am acordat, la rândul nostru, considera[jie, în]elegere, sprijin în munca celor cu care conlucr`m.

**g)** **Rezolvarea sarcinilor** trebuie s` se fac` într-o atmosfer` participativ`. Insu[ia actul de elaborare a hot`rârilor, dispozi[jiilor, ordinelor este o r`spundere, în ultim` instan[`, a unui colectiv de persoane în care trebuie s` domneasc` un climat favorabil exprim`rii, f`r` re]ineri, a opiniilor, confrunt`rii deschise de p`reri, o atmosfer` de stim` reciproc` [i colaborare activ`.

Psihopedagogia militar` recomand` comandan[jilor, în scopul men]inerii climatului participativ, o serie de reguli stimulative ca: a asculta cu aten[jie [i r`bdare ceea ce li se raporteaz`, a c`u[ta de fiecare dat` s` p`trund` în]elesul problemelor ridicate, ideile prezentate, indiferent de modul în care sunt formulate de subordona[ji s` fie primite de comandant cu bun`voin[`] [i în]elegere, iar atunci când acestea sunt utile s` fie apreciate în fa[aa colectivului, a accepta [i a încuraja atitudinea critic` a subordona[jilor, s` se considere acesta ca un lucru firesc, iar situa[jia contrar` (absen[aa criticii) – un semnal c` subordona[jii apreciaz` c` nu exist` condi[jii prielnice acestui lucru.

În toate cazurile, oamenii colectivelor respective trebuie astfel trata[ji încât s` aib` sentimentul c` nu indivizii izola[ji împing treburile înainte, ci munca fiec`ruia, a tuturor reprezint` for[aa decisiv`. Adic`, în termeni psihosociale, trebuie cultivat` con[tiin[aa de sine a colectivului.

**h)** **Comunicarea** este unul din elementele cu implica[jii psihosociale în actul conducerii.

Persoanele pot avea anumite statute [i roluri

asociate, motiva[jii care pot modifica sau influen[aa atât emisia, cât [i recep]ia mesajelor. De asemenea, situa[jia social` în care se afl` persoanele poate influen[aa comunicarea (M. Zlate, 1999).

Una din r`spunderile majore ale comandantului este stabilirea [i utilizarea unui sistem de leg`turi formale [i informale cât mai adecvate sarcinilor de îndeplinit, acestea constituind în fapt mijlocul prin care se coordoneaz` eforturile tuturor spre îndeplinirea obiectivelor stabilite.

Comunic`rile superiorului sunt mesaje pe baza c`rora subordona[jii [i coordoneaz` munca, orienteaz` pe ace[ta asupra direc]ion`rii în care s` se concentreze principalele ac]iuni. Pe de alt` parte, rela[jiile de comunicare de la subordonat la superior sunt de un real folos pentru succesul conducerii.

**i)** În cadrul raportului conduc`tor [i conduc[ia, trebuie s` distingem conformismul [i conformarea.

Prin conformare, în]elegem încadrarea unitar` a membrilor grupului în normele scrise [i nescrise ale acestuia. Sub raport psihosocial, prin conformare trebuie s` în]elegem identificarea, ata[amentul, participarea nu numai intelectual`, ci [i afectiv` (Col. Gheorghe Niculescu, 1977).

Conformismul înseamn` [i supunere, f`r` nici un fel de spirit critic, la sugestiile, cerin]ele grupului. Conformismul este un tip de comportare predominant conven]ional [i, din punct de vedere social, reprezint` un tip de comportare neparticipativ`. De regul`, persoana cu un status inferior tinde s` dea dovad` de conformism fa[`] de persoanele cu un status superior.

De aceea, conformismul este un fel de stereotip psihologic`, omogenizare, aplatizare.

**Surse importante de oboseal` sunt insuficien]ele organizatorice, formalismul, rutina**





### Un șef exigent poate fi – și este – iubit întotdeauna, mai degrabă, decât unul nepăsător și slab

C#nd conformismul devine dominant într-un grup, el are efecte negative din punct de vedere social (Col. Gheorghe Niculescu, 1977).

J) Individul uman, ca personalitate, se definește prin raportare la ceilalți, cât [i prin raportarea celorlalți la el (M. Zlate, 1999).

Din această cauză, realizarea [i men]inerea unor imagini despre sine, coerente [i pozitive, depind de statusul s`u social, formal [i informal.

k) Formarea considerației de sine [i men]inerea ei sunt condiționate, în mare m`sur`, de aprecierea [efilor [i a tovar`ilor de munc`.

Toate aceste aspecte ale climatului psihosocial, modul de realizare [i imbinare al acestora le vom exemplifica prin experimentul realizat la baza Fort Ord din SUA. În cadrul experimentului, recruții, înarmați cu povestiri sumbre despre armat`, se a[teptau s` fie h`r]uiți, bruscați sau chiar insultați. La intrarea în cazarm`, au fost salutați [i li s-a permis s` -[i aleag` tipul de frizur` din [apte modele, au primit bro[uri explicative [i o „carte de merit”. Cartea de merit este dovada cea mai clar` a unui concept total nou în instrucția militară, testat` la Fort Ord. Este o expresie a necesit`jii ca eforturile comandanților s` fie concentrate pentru a lucra adecvat cu o nou` generație de soldați care contest` [i refuz` categoric anacronismele cazone de tip prusac.

Se apreciaz` c` acest organism al soldaților poate constitui un r`spuns parțial la abuzurile potențiale ale sistemului [i la manifest`rile gratuite de forj` ale sovietelor militare (Alvin Toffler, 1995) din armata bol[evic`. El este format din comandantul de companie, subofierul-instructor.

Aceast` inițiativ`, cuplat` cu cea a c`r]ilor de merit care ofer` fiec`rui militar posibilitatea de a se individualiza, de a avea merite personale atestate formal, a fost un prim-pas pe linia

cre[terii spiritului participativ, a r`spunderii individuale, pe scurt de energizare în direcția dezirabil` a fiec`rui militar, vizavi de instituția la care are con[tiința apartenenței [i dorin` de autorealizare.

Consiliile soldaților r`mân totu[și un instrument de abordare cvasiglobal` fa] de problemele individuale ale fiec`rui lupt`tor. Responsabilii militari sunt con[țienți de eficacitatea oscilant` a experimentului, dar au constatat c`, procentual, această nou` abordare de tip „carrot” (Alvin

Toffler, 1995) a dus la mic[orarea num`rului de probleme disciplinare.

Abordarea individual` este posibil` mai ales la palierul cadrelor permanente, al instructorilor [i comandanților. Apariția acestor reprezentanți ai trupeii orientează pe gradajii în direcția implic`rii personale, în vederea obținerii unor rezultate mai bune.

Desigur, când avem de-a face cu grupuri militare puternic constituite formal, nu putem ignora influența activit`jilor de grup, dar, inevitabil, liderul instituțional – comandantul – trebuie s` cunoască problematica specific` fiec`rui membru al grupului.

Ast`zi, mai mult ca oricând, comandanții se bazează din ce în ce mai puțin pe deprinderi de conducere [i tot mai mult pe elementele fundamentale ale [tiinței conducerii.

Se apreciaz` c` niciodat` până acum nu a fost atât de necesar ca ei s` se ocupe mult mai mult de elementul uman al conducerii [i aceasta într-o m`sur` tot mai mare, datorit` nivelului de cultur` mult mai ridicat al militarilor [i a schimb`rii regimului militar în spiritul valorilor democrației.

### Obiective/mijloace și caracteristici actuale

Schimbarea radical` a matricei economico-sociale [i politice a] rii noastre [i, deopotriv`, a mentalit`jii oamenilor a dat [i va da în continuare na[tere la fenomene de inadapare care, cumulate cu problemele tipice ale economiei de pia], statului de drept, vieții democratice, vor avea un impact serios asupra multor categorii ale populației.

Ca întotdeauna, tineretul se va adapta cel mai

### Individul uman, ca personalitate, se definește prin raportarea la ceilalți și prin raportarea celorlalți la el



u[or la schimbare, va integra rapid „din mers” noile cerințe, noul mod de gândire [i acțiune, pragmatismul atât de necesar în via]a noastră, într-un cuvânt, un nou stil de via] .

Instituția militară este interesată eminemente de generația tânăr care își adresează [i de al c'rei potențial [i entuziasm beneficiază .

Militarii în termen sunt selecționați din tineri ce abia au depășit adolescența, iar cadrele militare permanente înregistrează [i ele medii de vârstă din ce în ce mai scăzute, deoarece consumurile energetice presupuse de exercitarea acestei meserii dinamice [i complexe nu pot fi suportate decât de oameni tineri, perfect sănătoși, bine antrenați prin pregătire [i educație.

Schimbările de mentalitate ale tinerilor, în consens cu dezvoltarea economică [i socială, cu noile valori ale statului de drept, democrației, trebuie să găsească instituția militară pregătite să le accepte, să le integreze în propria structură, să le folosească în beneficiul său [i al comunității naționale.

Tinerii de astăzi, [i mai ales cei de mâine, doresc [i vor dori să activeze într-o organizație ce are un scop solid, obiective precise, probleme clare [i care recunoaște natura individuală a tuturor oamenilor, apreciază [i valorifică personalitatea fiecărui, care consacră meritele [i succesele lor [i le sancționează corect greșelile, promovează competiția, recunoaște valorile autentice.

Ideea „mulțimii”, a miilor de soldați tratați ca un singur pion nu mai are astăzi relevanță [i nici eficiență în plan acțional.

Spre exemplu, în timpul Primului Război Mondial, în campania din Flandra, aliații au pierdut câte o sută de mii de oameni pentru cucerirea a câtorva sute de metri de smârcuri înesate cu sârmă ghimpată. Un asalt de 60 de metri putea costa 12.000 de militari. Generalul Haig putea fi considerat atunci un erou, în prezent ar fi tratat ca un maniac sângeros [i absurd (Gheorghe Ardeleanu, 1996).

Astăzi, fiecare tânăr care poartă [i este pe deplin responsabil, cu problemele sale proprii, pe care așteaptă să le rezolve, conștient, deopotrivă, pe înțelegere [i colaborare cu instituția pe care o servește.

Dacă instituția militară nu intuiește aceste stări de lucruri, nu recunoaște aceste probleme [i nu încearcă să le soluționeze, tinerii vor fi înclinați să caute alte instituții mai flexibile, mai deschise la nou [i mai dispuse spre a împlini doleanțele [i aspirațiile lor.

Toată lumea [ie că niciun comandant nu este mijlocul de numărul oamenilor săi, de forțele [i mijloacele afectate pentru un exercițiu, sau, mai mult de atât, în cazul unei lupte. Este mult mai lesne [i la îndemână oricui să găsească argumente în favoarea unei creșteri calitative [i cantitative a mijloacelor decât să caute [i să utilizeze acele mijloace care asigură randamentul maxim de la forțele umane [i tehnica aflate la dispoziție.

În armatele străine, [i din ce în ce mai acut [i la noi, s-a pus problema renunțării parțiale la

managementul care mizează pe autoritatea formală .

{ocul schimbării valorilor este acut resimțit [i în]ara noastră, în condițiile trecerii bruște de la sistemul totalitar la unul democratic.

În societate, are loc o schimbare a atitudinii față de valorile tradiționale cum ar fi sărăcuțea, supunerea, ordinea [i înlocuirea lor prin valori cum ar fi participarea, autorealizarea, creativitatea, transparența, reținerea, capacitatea de a critica, autoresponsabilitatea etc.

Acest proces este stimulat în cadrul instituției militare prin noi abordări sistemice, prin noi forme [i metode de educație.

În activitatea profesională actuală, dorința pentru performanță are noi valențe: în afară de cuantumul de salarizare, de [ansele de autorealizare în carieră, de siguranța socială, individul se gândește tot mai mult la desfășurarea unei activități interesante, identificarea cu sarcinile pe care le are, folosirea în mod plin a timpului liber [a.m.d.

R.D. Kurz, specialist elvețian, a efectuat o cercetare (1996), în scopul stabilirii factorilor de motivație pentru profesia militară [i a aprecierii convingerilor politico-sociale ale celei mai relevante grupe de ofițeri, respectiv a celor din trupele teritoriale (Alvin Toffler).

Pornind de la ipoteza că valorile sociale, tradiționale [i istorice au trecut pe planul doi, având prioritate evaluările [i valorile individuale, subiecții au fost chestionați pe o tematică privitoare la capacitatea de a [i rii, necesitatea a [i rii, avantajele personale rezultate din statutul corpului de ofițeri, cultivarea istoriei [i tradițiilor etc.

Analiza răspunsurilor a pus în evidență că deosebit de importantă este tradiția ca factor de motivație în alegerea profesiei militare. 76% dintre subiecți au apreciat capacitatea de luptă a armatei destul de înaltă, iar 91% dintre aceștia au evaluat necesitatea de a [i rare redusă sau chiar aproape inutilă, ca urmare a schimbării situației internaționale. O treime dintre subiecți au considerat pregătirea militară ca pe o [ansă de lansare în viața civilă .

Grupul de cercetători elvețieni au încercat clasificarea subiecților după criterii cum sunt: mobilurile interioare, autoaprecierea mobilurilor exterioare de natură materială etc.

Analiza datelor a reliefat faptul că la aproximativ 62% dintre subiecți au prioritate în condiționarea motivației pentru profesia militară factorii externi [i numai la 9% cei interni, respectiv idealurile, crezurile [i convingerile ca factori de motivație.

## BIBLIOGRAFIE

- Ardeleanu, Gheorghe; Niță, Laurențiu, Dan, *Motivația [i motivarea în domeniul militar*, București, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, 1996.
- Căzianu, Constantin, *Comandanții militari*, București, Editura Militară, 1983.
- Codilă, Cornel, *Elemente de sociologie [i psihologie militară românească*, București, Editura Militară, 1988.
- Stoian, Tudor, *Interacțiunea dintre armată [i societate*, București, Editura Militară, 1985.
- Toffler, Alvin [i Toffler, Heidi, *Război [i antir război*, București, Editura Antet, 1995.
- Zapan, Gheorghe, *Cunoașterea personalității semenilor - culegere de studii*, București, Editura Militară, 1992.
- Zlate, Mielu, *Eul [i personalitatea*, Iași, Editura Polirom, 1999.

Având în vedere că valorile cum sunt patria, statul, națiunea, tradițiile reprezintă factori cu influență tot mai scăzută în alegerea profesiei militare, cercetătorii au lansat un semnal de alarmă, deoarece reducerea influenței convingerilor [i motivelor poate duce la destructurarea treptată a organismului militar.

Psihologii militari elvețieni au evidențiat că nici noile condiții create în armată – activitatea creativă, manifestarea spiritului de inițiativă, procesul de conducere modern etc. – nu constituie decât în mică măsură factori de motivare pentru alegerea profesiei militare.

Istoricul militar Rudolf Jouan a încercat să elaboreze o nouă concepție cu privire la rolul armatei, în special în ceea ce privește contribuția acesteia la sistemul de securitate european, care poate deveni o premisă pentru motivarea legitimității armatei. R.D. Kurz [i-a exprimat rezervele față de tentativele de re gândire a concepției cu privire la rolul [i locul instituției militare, prin prisma unui europarteneriat, deoarece consideră că pierderea popularității armatei în rândul populației se datorează nu numai diminuării conflictelor politice („liniște europeană” acționează ca o manifestare colaterală asupra unei anumite aprecieri a profesiei militare, în special asupra celei de ofițer), această tendință manifestându-se tot mai mult [i datorită faptului că nu s-a reușit să se înlăture formalismul din conducerea militară .

Principalul rezultat al acestui fenomen s-a materializat în următoarea tendință: frecvența unor cursuri de perfecționare este acceptată de militari, numai în măsura în care ar aduce unele avantaje pentru angajarea ulterioară în viața civilă .

Din acest motiv, în prezent, se consideră că armata trebuie să jindă seama în mai mare măsură de transformările [i cerințele vieții [i muncii din sectorul civil.

Dar considerarea materială [i socială nu poate reprezenta decât un răspuns limitat, dat fiind faptul că mijloacele [i condițiile de motivare pentru cariera militară sunt numeroase [i variate sub aspectul conținutului [i, deopotrivă, al impactului ce-l exercită .

În primul rând, considerăm specialiștii, trebuie să se facă o informare largă [i la obiect privind necesitatea pregătirii pentru a [i rare.

Apoi, prin întreaga activitate de conducere, prin stilul de muncă al comandanților, instructorilor [i educatorilor, trebuie să se urmărească schimbarea imaginii instituției militare, pentru ca după aceea să se explice sensurile, semnificațiile [i importanța valorilor – patrie, patriotism, obligație civică, libertate, onoare [a. ■