



Faculty of
Psychology and
Educational Sciences
"Ovidius" University
of Constanta, Romania

BLACK SEA JOURNAL OF PSYCHOLOGY



www.bspsychology.ro



9 772068 464001



Interpersonal relations on board military ships

Sîntion Filaret¹, Bădălache Cătălin²

^{1,2}Ovidius University of Constanta, Faculty of Psychology and Educational Sciences

Abstract. As the basic nucleus in the structure of the military body, the military microgroups are those within which all the formal and informal relations take place and here the formation of moral and combat qualities is directly ensured. The soldier within the group is doubly requested, on the one hand by the technique and the conditions of activity and on the other hand, from a social and psychological point of view, due to his interactions with the other soldiers. The motivation for choosing this topic for research comes from the need to know the particularities of the military organization and the personal characteristics that influence interpersonal relationships, in order to intervene in case of disturbances in the interpersonal network. It was also desired to provide relevant criteria for evaluating military personnel, personality features that contribute to the efficient performance of tasks. Interpersonal relationships have attracted the attention of man since ancient times, who recorded his views in numerous myths, stories, philosophical essays.

Keywords. relations, board, ships, military

1. Relațiile interpersonale-delimitări conceptuale

Relațiile interpersonale reprezintă un tip de relații caracterizate prin faptul că sunt stabilite între persoane și într-o măsură semnificativă sunt regizate de necesitățile fiecărui individ. Unele necesități ale acestuia sunt satisfăcute în cadrul interacțiunilor: dragoste, statut, securitate, suport psihologic, reducerea anxietății și incertitudinii, prestigiu, afiliere. Acest lucru demonstrează sintagma conform căreia omul „are nevoie de celălalt om”. Aceste necesități influențează și reglează relațiile dintre persoane. Relațiile interpersonale sunt importante atât din punct de vedere al individului uman, cât și din punct de vedere al societății. Organizarea sistemelor sociale care nu ține cont de nevoile umane nu poate atinge niveluri ridicate de eficiență. O funcționare eficientă și normală a unei societăți poate avea loc numai în condițiile în care aceasta oferă un mediu social suportiv pentru membrii săi. (www.dictsociologie.netfirms.com)



„Raporturile interpersonale, se formează în temeiul interacțiunii dintre indivizi, pe fondul unor scopuri și interese individuale și sociale.” (Mihăilescu, 2003: 119) Orice mediu social nu este o simplă sumă de indivizi, ci se bazează pe o rețea de legături între aceștia, pe mijloacele pe care ei le utilizează în interacțiunile și activitățile lor sociale. În toate colectivitățile, grupurile și unitățile sociale există relații fundamentale, bazate pe durată și stabilitate, desfășurate după norme stabilite, sau consimțite prin legi, reguli, obiceiuri, tradiții (Mihăilescu, 2003).

Raporturile interpersonale presupun existența unei legături cu caracter psihologic. Raporturile dintre oameni, care se percep, se cunosc, se apreciază sau se resping, implică în mod obligatoriu o latură psihică (Ciocârlan, 1973).

O relație interpersonală se referă la interacțiunea, cu o anumită durată între două persoane, astfel încât fiecare să poată deveni conștient de comportamentul celuilalt și să decidă în ce măsură va coopera sau nu. Interacțiunea reprezintă conceptul de bază în studiul relațiilor interpersonale. Elaborată ca noțiune fundamentală de Newcomb (1950), ea presupune unele influențe reciproce, respectiv faptul că două sau mai multe persoane sunt în contact este urmat de o schimbare în conduitele lor (Iosif, 1967).

Importanța raporturilor interpersonale rezidă în efectele lor cumulative. În cadrul acestora sunt exercitate influențe puternice, în majoritatea cazurilor fiind de lungă durată. (Gilmour, Duck, 1986)

2. Particularitățile psihosociale ale organizației militare

„Activitatea de pregătire psihologică pentru luptă se desfășoară în cadrul organizației militare, care are rolul de a forma, dezvolta și perfecționa personalitatea fiecărui militar, astfel încât sintalitatea grupului să fie caracterizată de eficacitate în cadrul acțiunilor de luptă.” (Cracsner, 2003: 86) Subunitatea militară reprezintă un grup social special, ce cuprinde un număr strict delimitat de persoane, ce acționează prin prisma unei concepții și conduceri unitare, caracterizat printr-un model propriu de organizare și funcționare, fundamentat printr-un sistem de norme și valori cuprinse în legi și regulamente, în vederea satisfacerii necondiționate a unei misiuni. (Cracsner, 2003) Pentru îndeplinirea acestor misiuni forțele navele trebuie să execute o serie de acțiuni, precum lupta antiaeriană, lupta antisubmarin, lupta împotriva navelor de suprafață, lupta submarină, acțiuni de lovire, acțiuni informaționale, controlul naval al traficului maritim, acțiuni de interdicție maritimă, acțiuni de sprijin pe mare și la uscat. (Vâlsan, Hanganu, 2006) Toate aceste activități sunt influențate de o serie de particularități specifice organizației militare, ce vor fi prezentate în continuare.

2.1. Percepția interpersonală în cadrul grupului militar

Ambientul de lucru din cadrul organizației militare depinde de imaginea pe care militarii o au unii în raport cu ceilalți. Această imagine reprezintă o reacție la adresa unei persoane, care influențează cursul relației interpersonale. Această imagine despre celălalt se face observându-i acțiunile și mișcările, urmărind ceea ce face și spune. Pe baza acestor informații se fac evaluări despre caracteristicile persoanei. Dacă aceste evaluări sunt corecte, între cei doi se stabilește o comunicare naturală existând coacțiune. Dacă evaluările sunt incorecte, acțiunile sunt inadecvate iar relațiile interpersonale sunt disfuncționale și ineficiente. Un fenomen prezent în cadrul percepției interpersonale este tendința de categorizare. Imediat ce percep o persoană, oamenii tind să o includă într-o categorie, atribuindu-i trăsăturile categoriei respective.



Acest fenomen are loc și în cadrul grupului militar, în perceperea superiorilor și subordonaților, precum și a celor de același rang. Perceperea acestora depinde de experiența personală, de inteligență, complexitate cognitivă, de sexul celuilalt. Persoanele cu grad superior prezintă o importanță, o valoare mai mare pentru subiect, astfel acesta tinde să supraestimeze anumite aspecte legate de aceasta. Un aspect al organizației militare constă în autoritatea. În ceea ce privește percepția interpersonală, se poate observa o influență a autoritarismului, în sensul că persoanele cu tendințe autoritare dovedesc o mai mică exactitate în evaluarea atitudinilor celorlalți. Fiind o organizație de tip rigid, percepția interpersonală este influențată îndeosebi de ranguri și de caracteristicile pe care o persoană le atribuie acestora. Astfel, se consideră că un comandant trebuie să aibă anumite caracteristici, iar un subordonat, alte caracteristici.

Formarea unei imagini despre celălalt apare din necesitatea de a stabili relații interpersonale cu acesta. În cadrul grupului militar, întâlnim atât relații formale cât și informale. Structura informală a grupului militar se manifestă prin patru categorii de relații interpersonale:

- relații cognitive, de cunoaștere ce presupun colectarea de informații despre colegi, interpretarea acestora și punerea lor în valoare.
- relații de comunicare, care reprezintă mecanismul mediator al relațiilor interpersonale ce se stabilesc între militari.
- relații afectiv-apreciative ce sunt influențate de relațiile de comunicare și cunoașterea reciprocă.
- relații de influență, prestigiu și autoritate. (Vulpe, Calvun, [http://www.e-scoala.ro/psihologie/stima de sine militari dificultati inegrare colectiv.html](http://www.e-scoala.ro/psihologie/stima_de_sine_militari_dificultati_inegrare_colectiv.html))

Interrelațiile existente între militari sunt stabilite prin norme regulamentare și exercită o puternică influență asupra vieții militarilor. Acestea influențează îndeplinirea datoriei de militar, și dobândirea de valențe sociomorale, precum și valorificarea capacităților personale ale militarilor. Studiile militare acordă un loc central în cadrul relațiilor interpersonale raportului dintre comandant și subordonați. Aceste relații sunt instituționalizate, având o ierarhie piramidală a gradelor, comenzilor și funcțiilor militare, precum și a nivelurilor de subordonare. Interacțiunea dintre comandant și subordonat apare ca fiind un sistem complex socio-uman ce funcționează după principiul conexiunii inverse. Atât șeful cât și subordonatul ocupă un loc central în cadrul sistemului, șeful îi revine sarcina de a hotărî și comanda, iar subalternului de a executa cele ordonate de superiorul său. În cadrul acestui sistem se disting două circuite corelate dialectic: primul reprezentat de toate acțiunile de comandă și execuție, iar al doilea este reprezentat de activitatea de control și verificare. (Lixăndroiu, 2006)

Un studiu relevant care vizează importanța și influența liderului în rândul subordonaților a fost efectuat în cadrul Academiei Militare Regale din Breda, Olanda (Royal Military Academy Breda). Studiul a cercetat efectele relației dintre eficiența superiorului și eficiența subalternilor. Eficiența a 60 de grupuri de soldați și comandanții lor a fost măsurată de trei ori, la o anumită durată de timp. Rezultatele au arătat că există o influență a comandanților de pluton asupra performanțelor grupului subordonat, însă nu și asupra coeziunii și atitudinii acestuia. În schimb, eficiența comandantului este influențată de atitudinile grupului de soldați. Problema a fost studiată ulterior, existând numeroase teorii care au susținut influența superiorului (Bass în 1990, Yukl în 1994, Bartone și Kirkland în 1991). Alți autori pun la îndoială această influență: Meindl afirmă că leadership-ul este un simplu concept organizațional, Kerr și Jermier au introdus o serie de factori care substituie și, de cele mai multe ori, neutralizează efectul liderului, Bruni descoperă că stilul



liderului depinde de mediul subordonaților. În studiul efectuat de Academia Militară Regală din Breda, Olanda s-a descoperit efectul pozitiv pe care îl au comandanții de pluton asupra performanței grupului. Totuși s-a evidențiat că eficiența plutonului și a grupului de lideri este dependentă de atitudinea grupului de soldați. Această cercetare sugerează o relație reciprocă între lideri și eficiența subalternilor. Prin atitudinile lor, soldații creează o atmosferă în care comandantul de pluton poate avea o influență stimulatorie asupra performanței grupului. Acest studiu pune la îndoială studiile efectuate de Meindl (1990) și Staw (1975), care sunt considerate că nu au suport. În ceea ce privește faptul că liderii nu influențează și atitudinile sau gradul de coeziune, există explicații. Un prim argument este că performanța grupului este scopul urmărit de acești lideri, atitudinile și coeziunea nefiind scopuri explicite. Un alt argument este acela că, deși unii comandanți consideră atitudinile și coeziunea ca fiind scopuri importante de urmărit, ei nu reușesc să afecteze pozitiv aceste fenomene, din cauza faptului că acestea sunt greu de schimbat într-o perioadă scurtă de timp. (Vogelaar, Kuipers, 1997)

Raporturile dintre comandant și subordonați îmbracă forme multiple de manifestare. Pentru existența unei eficiențe maxime se încearcă optimizarea relației dintre comandant și subalterni. Dezvoltarea acestor raporturi se asigură prin respectarea strictă a regulamentelor, prin principiul legalității, prin respect și încredere reciprocă. Un rol important în stabilirea unei relații optime îl are imaginea și prestigiul comandantului. În cadrul instruirii trupelor se observă îndreptarea privirilor acestora înspre comandant, străduindu-se să îi urmeze exemplul, felul de a fi. O altă modalitate de perfecționare constă în crearea unui climat bazat pe încredere, respect și stimă. Raporturile de încredere nu apar de la sine, ci se dezvoltă, fiind determinate de scopuri comune. Încrederea este condiționată de: sinceritatea oamenilor, existența unor raporturi deschise între aceștia, gradul de loialitate, stima și respectul, sprijin, conlucrarea și întraajutorarea în muncă. Un factor important ce stă la baza eficientizării acestor raporturi îl constituie ordinea și disciplina militară. În acest sens, trebuie să se stabilească un contact reciproc activ și permanent între superior și subordonat, fapt ce permite existența unei comunicări directe și nelimitate.

Superiorul trebuie să reprezinte pentru subaltern o prezență reală în orice împrejurare și să fie accesibil tuturor. Pedagogia militară recomandă superiorilor să asculte cu atenție și răbdare ceea ce li se comunică, să privească cu bunăvoință ideile subordonaților, să primească și să încurajeze atitudinile critice ale acestora. (Arădăvoaice, 1994)

Îmbunătățirea relațiilor interpersonale la bordul navei se realizează prin:

- înțelegere reciprocă și colaborare;
- angajament față de ofițerii superiori;
- disciplină la bord;
- onestitate în atitudine;
- aprecierea diferențelor individuale;
- evaluare reală și raportare adecvată.

Un alt factor care optimizează atât relațiile dintre subordonați, cât și eficiența acțiunilor întreprinse este spiritul de echipă. Această caracteristică trebuie să existe atât la nivelul subalternilor, cât și la nivelul superiorilor. "Munca în echipă este, fără nici un dubiu, "secretul" marilor realizări" (Arădăvoaice, 2005, p. 57). Crearea unui spirit de echipă este un punct forte al conducătorului. Nu este suficient ca acesta să aibă în subordine indivizi excepționali și capabili, ci trebuie să îi armonizeze, să îi compatibilizeze, să conjuge disponibilitățile și eforturile pentru a îndeplini un scop al organizației.



Liderii trebuie să țină cont de: cunoașterea și acceptarea unei viziuni unitare asupra obiectivelor organizației și a modalităților de realizare de către toți membrii echipei, împărtășirea aceluiași valori, norme, scopuri, luarea de decizii majore împreună, tratarea fiecărei persoane componente a echipei ca o personalitate distinctă, recunoașterea valorii membrilor, existența unor discuții libere și deschise, prevenirea panicii sau a blocajelor în momentele dificile, sentimentul apartenenței, disciplină, comunicare, siguranța în valorile promovate de șef, asumarea atât a reușitelor cât și a nereușitelor, receptarea și lucrul diferențiat din partea șefului cu diferite tipuri de valori ce se întâlnesc în echipă (Arădăvoaice, 2005).

3. Metodologia cercetării

3.1. Obiective

1. Evidențierea diferențelor în ceea ce privește relațiile interpersonale între diferitele categorii militare existente la bordul navelor militare.
2. Evidențierea legăturilor existente între diferitele dimensiuni ale relațiilor interpersonale: coeziune, climat, sociabilitate.
3. Realizarea unui instrument de testare a sociabilității.
4. Realizarea unui instrument de testare a coeziunii de grup.
5. Verificarea gradelor de corelație între factorii de personalitate, evaluați prin intermediul scalelor CPI, și gradul de coeziune a grupului militar.

3.2. Ipoteze

Această cercetare a avut la bază următoarele ipoteze:

1. Se prezumă că există o relație complexă, neliniară, între coeziunea grupului militar și empatie.
2. Se prezumă că există o corelație pozitivă între sociabilitate și coeziunea grupului de la bordul navei.
3. Se prezumă că grupul de sergenți voluntari (SGV) este mai coeziv decât grupul maiștrilor militari.
4. Se prezumă că la scala CPI „capacitate de statut” se înregistrează scoruri mari odată cu înaintarea în grad.
5. Se prezumă că există o corelație pozitivă între socializare și climatul organizațional de la bordul navei.
6. Verificarea obiectivului numărul 5.

3.3. Participanți la studiu

Eșantionul reprezintă un grup reprezentativ în cadrul Marinei Militare, ales printr-o eșantionare aleatorie simplă, pe perechi. Este constituit din 30 de persoane, de sex masculin, cu vârsta cuprinsă între 21 și 41 de ani. Grupul este alcătuit din 12 sergenți voluntari, 12 maiștrii militari și 6 ofițeri.

3.4. Instrumente de cercetare

Instrumentele utilizate sunt: California Personality Inventory (CPI), Chestionar Climat Organizațional CO IV, Ancheta pe bază de chestionar, Chestionar Sociabilitate (chestionar propriu), Chestionar Coeziune de grup (chestionar propriu).



4. Analiza și interpretarea rezultatelor

Ipoteza 1. Se prezumă că există o relație complexă, neliniară, între coeziunea grupului militar și „empatie”.

Pentru verificarea acestei ipoteze s-au folosit scorurile obținute de subiecți la chestionarul propriu Coeziune de grup și scorurile brute obținute la scala CPI „empatie”.

Pentru a verifica această ipoteză, care își dorește să observe efectele reciproce dintre cele două concepte, s-a folosit o metodă statistică neparametrică, respectiv coeficientul chi pătrat (χ^2).

În cadrul demersului statistic de testare a acestei ipoteze s-au calculat indicii de start cu ajutorul metodei statistice Kolmogorov-Smirnov. (tabel 1)

Tabel 1 - Indici de start- Kolmogorov-Smirnov

		empatie	coeziune
N		30	30
	Mean	20,0667	108,7000
	Std. Deviation	3,13966	13,91885
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,123
	Positive	,108	,069
	Negative	-,092	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		,594	,674
Asymp. Sig. (2-tailed)		,872	,754

Pentru variabila „empatie”, media obținută este de 20.06, iar abaterea standard este 3.13. Pentru cea de-a doua variabilă, coeziunea, media este 108.70, iar abaterea standard este de 13.91.

Pentru efectuarea acestui calcul statistic subiecții au fost încadrați, în funcție de scoruri, într-un tabel. (tabel 2)

Tabel 2– Repartizarea subiecților în funcție de scoruri

	scoruri mici coeziune de grup	scoruri mari coeziune de grup
scoruri mici empatie	10	12
scoruri mari empatie	4	4

În urma efectuării calculului statistic, s-a obținut $\chi^2 = 6.57$, la numărul gradelor de libertate egal cu 1. În acest caz, pragul de semnificație este de 0.01, confirmând astfel ipoteza și infirmând ipoteza de nul.

Această confirmare statistică susține legătura dintre empatie și coeziune, rolul pe care îl are empatia în formarea unui grup omogen și coeziv. În cadrul unei colectivități, prezența unor indivizi care se acceptă reciproc, care se înțeleg bine, își aprobă ideile, convingerile și comportamentele, sunt capabili de a se transpune în locul celuilalt, poate duce la întărirea unității grupului, cooperare și lipsa conflictelor. O astfel de situație este promovată în cadrul unei organizații militare, ducând la îndeplinirea cu succes a îndatoririlor.

Ipoteza 2. Se prezumă că există o corelație pozitivă între sociabilitate și coeziunea grupului de la bordul navei.



Pentru verificarea acestei ipoteze s-au folosit scorurile obținute de subiecți la chestionarele proprii Coeziune de grup și Chestionar de Sociabilitate.

Tabel 3 – Rezultatele corelației Spearman

			sociabilitate	coeziune
Spearman's rho	sociabilitate	Correlation	1,000	,592(**)
		Coefficient	.	,001
		Sig. (2-tailed)	.	,001
	coeziune	Correlation	,592(**)	1,000
		Coefficient	,001	.
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Această corelație semnificativă confirmă existența unei relații între cele două variabile, în sensul că creșterea gradului de sociabilitate duce la creșterea nivelului de coeziune. Rolul sociabilității în coeziunea grupului este foarte important, nu putem vorbi de coeziune într-un grup în care membri săi se caracterizează printr-un nivel redus de sociabilitate. În cazul coeziunii și al rolului acesteia în sociabilitate, se pot întâlni cazuri de grupuri sociabile, dar lipsite de coeziune. În mediul militar coeziunea constituie un factor primordial. Membri își pot îndeplini sarcinile cu succes doar dacă acționează ca un întreg. Ținând cont de rolul sociabilității în coeziune, se poate infera cu certitudine că acolo unde există o bună coeziune, există și un nivel satisfăcător al sociabilității.

Ipoteza 3. Se prezumă că grupul sergenților voluntari (SGV) este mai coeziv decât grupul maștrilor militari.

Pentru verificarea acestei ipoteze, s-au folosit scorurile obținute de subiecți la chestionarul propriu Coeziune de grup, scoruri ce au fost ulterior repartizate în funcție de cele două grade militare comparate.

Tabel 4. – Mann-Whitney

	coeziune
Mann-Whitney U	46,500
Wilcoxon W	124,500
Z	-1,474
Asymp. Sig. (2-tailed)	,141
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,143(a)

a Not corrected for ties.

b Grouping Variable: grad

În urma efectuării acestei metode statistice, s-a obținut o valoare „U” de 46.50, la un prag de semnificație de 0.143. Din tabel reiese și un scor „Z” de -1.474, la un prag de semnificație de



0.141, reprezentând valoarea testului Mann-Whitney atunci când se aplică o corecție pentru ranguri înrudite. Aceasta a modificat nivelul de semnificație doar marginal de la 0.143 la 0.141.

Observând pragul de semnificație (0.143), se poate conchide că acesta este nesemnificativ, deoarece este mai mare de 0.05, infirmând astfel ipoteza.

Relația dintre cele două eșantioane poate fi redată grafic. (figura 1)

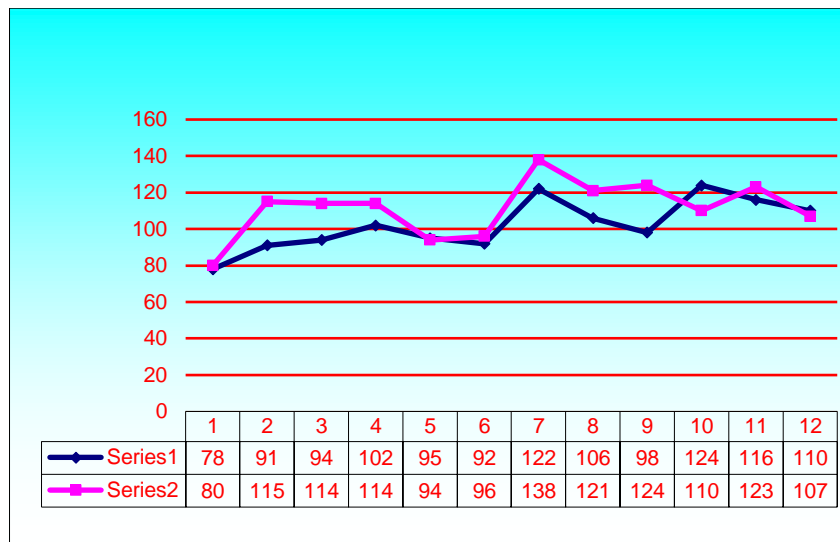


Figura 1 – Reprezentarea grafică a scorurilor la chestionarul Coeziune de grup pe cele două eșantioane

În urma acestor calcule statistice, se poate infera cu certitudine că există o diferență între cele două grupuri, însă nu semnificativă, pragurile lor de coeziune având valori apropiate. Acest fapt subliniază importanța existenței unei coeziuni la nivelul întregului grup de militari de la bordul navei.

Ca în orice alt tip de organizație, este natural să se înregistreze diferențe în ceea ce privește atât coeziunea, cât și alte asemenea fenomene psihosociale, între diversele trepte ale ierarhiei.

Cei de la bază au mai puține responsabilități, natura sarcinilor solicită mai puternic lucrul în echipă. Raportând strict la organizația militară, activitățile sergenților presupun colaborare, spirit de echipă, ei își desfășoară sarcinile împreună.

Aceste aspecte sunt întâlnite și în cadrul grupului de maiștrii, deși în rândul lor, mai intervin unele probleme legate de statut. Influența acestora nu este însă atât de puternică încât să afecteze coeziunea grupului, lipsa unei diferențe semnificative fiind explicabilă.

Ipoteza 4. Se prezumă că la scala CPI „capacitate de statut” se înregistrează scoruri mari odată cu înaintarea în grad.

Pentru verificarea acestei ipoteze, s-au folosit scorurile brute obținute de subiecți la scala CPI „capacitate de statut”, scoruri ce au fost ulterior repartizate în funcție de categoria militară al fiecărui participant. (tabel 5)

Tabel 5 – repartizarea subiecților în funcție de categoria militară



SGV	Maiștrii militari	Ofițeri
6	15	14
1	13	16
28	11	24
8	10	23
5	22	9
4	20	30
7	17	
3	25	
2	26	
19	29	
18	12	
27	21	

În urma acestui procedeu, s-au obținut trei eșantioane independente:

- SGV – sergenți voluntari, militari angajați pe bază de contract (MAC). Aceștia primesc ordine de la maiștrii, pe care le execută. Ei se află la baza ierarhiei.
- Maiștrii militari – sunt superiorii direcți ai sergenților voluntari, cărora le transmit ordinele primite de la ofițeri, coordonându-le activitatea.
- Ofițeri – aspiranți și locotenenți – sunt superiorii direcți ai maiștrilor, cei care dispun ordinele primite de la comandantul de unitate. Funcția implică un grad mai mare de responsabilitate, având putere decizională.

Pentru a se verifica ipoteza, s-a aplicat ANOVA unifactorială, pentru a se evidenția diferențele în ceea ce privește capacitatea de statut, raportat la cele trei categorii militare. S-a urmărit reliefaarea importanței variabilei independente (categoria militară) asupra celei dependente (capacitate de statut), puterea discriminativă a variabilei independente, aportul cel mai semnificativ în varianța intergrupuri.

Ipoteza a fost demonstrată folosind ANOVA unifactorială. (tabel 6)

Tabel 6 - rezultate ANOVA. Capacitate de statut

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	236,833	2	118,417	16,368	,000
Within Groups	195,333	27	7,235		
Total	432,167	29			

Aplicând acest calculul statistic, am obținut un „F” egal cu 16,368, la un prag de semnificație de 0,00, iar „F” obținut este mai mare decât „F” critic ceea ce înseamnă că există cel puțin o medie care diferă de celelalte, sau de cel puțin două medii diferă semnificativ între ele. Pentru a se verifica exact între care grad există diferențe am aplicat metoda post-hoc Turkey (tabel 7)

Tabel 7 – metoda post-hoc Turkey



(I) grad	(J) grad	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1,00	2,00	-4,00000(*)	1,09807	,003	-6,7226	-1,2774
	3,00	-7,41667(*)	1,34486	,000	-10,7511	-4,0822
2,00	1,00	4,00000(*)	1,09807	,003	1,2774	6,7226
	3,00	-3,41667(*)	1,34486	,044	-6,7511	-,0822
3,00	1,00	7,41667(*)	1,34486	,000	4,0822	10,7511
	2,00	3,41667(*)	1,34486	,044	,0822	6,7511

Aplicând această metodă statistică, s-au înregistrat diferențe în ceea ce privește capacitatea de statut raportată la cele trei categorii militare, după cum urmează:

- Între sergenții voluntari și maiștrii militari a reieșit un prag de semnificație de 0.003, ceea ce înseamnă că sunt diferențe ale capacității de statut între cele două grupuri. Acest fapt poate fi explicat prin însăși dispunerea ierarhică a organizației militare. Cele două funcții presupun calități diferite. Maiștrii militari, fiind superiori sergenților, trebuie să se impună în fața acestora, să aibă încredere în sine, un sentiment de siguranță și să manifeste echilibru psihic. Aceștia trebuie să fie eficienți în comunicare. Ei se confruntă cu situații mai complexe decât sergenții. Aceste însușiri sunt reflectate de scoruri mari la scala CPI „capacitate de statut”. Sergenții voluntari sunt cei care execută direct ordinul, aceștia trebuind să fie mai docili, mai conformiști, mai convenționali, înregistrând astfel scoruri mai mici în comparație cu maiștrii militari. Aceste diferențe sunt impuse de însăși activitatea desfășurată la bordul navei. Sergenții voluntari sunt cei care execută ordinele, ei nu sunt implicați în luarea deciziilor, nu au responsabilități mari, fiind preocupați numai de acceptarea deciziei și de punerea în practică a acesteia. La rândul lor, maiștrii militari primesc ordine de la superiori, însă, spre deosebire de sergenți, ei trebuie să ia decizii cu privire la modul în care se va executa ordinul. Ei transmit ordinul mai departe, având totodată un rol de coordonare a activității sergenților.

- Între sergenții voluntari și ofițeri a reieșit un prag de semnificație de 0. Diferența dintre aceștia cu privire la capacitatea de statut este mai mare decât în cazul anterior. În cadrul activităților desfășurate la bordul navei, între cele două grupuri nu există multe contacte directe, interacțiunea realizându-se în mod indirect, prin intermediul maiștrilor militari. Ofițerii sunt cei care iau majoritatea deciziilor, pe care le transmit maiștrilor. Deși la rândul lor primesc ordine de la comandantul de unitate, acestea sunt adaptate la specificul navei, fiind răspunzători de modul în care se îndeplinesc sarcinile. Ofițerii au cea mai mare răspundere la bordul unei nave, în sensul că, dacă o sarcină nu este îndeplinită corespunzător, ei sunt considerați principalii responsabili.

- Între maiștrii militari și ofițeri s-a înregistrat un prag de semnificație de 0.044. această diferență se datorează nivelului ierarhic diferit al celor două grupuri. Ofițerii, fiind în vârful ierarhiei de la bordul navei, trebuie să fie mai impunători, să manifeste un grad ridicat de încredere în sine, să fie eficienți în comunicare, să transmită clar sarcinile și ordinele subalternilor. Maiștrii militari reprezintă liantul dintre ofițeri și sergenți voluntari.



În urma calculelor post-hoc efectuate, se observă că între sergenții voluntari și maiștrii militari sunt diferențe mai mari, în ceea ce privește capacitatea de statut, decât între maiștrii militari și ofițeri. Acest aspect poate fi explicat prin faptul că, atât responsabilitatea cât și puterea decizională cresc odată cu înaintarea în grad. Diferența mai mare dintre maiștrii militari și sergenți se explică prin faptul că cei din urmă nu au aceeași răspundere, iar puterea decizională practic nu există. Între maiștrii militari și ofițeri există o diferență mai mică, deoarece ambele grade au putere decizională și ambele implică responsabilitate.

În urma efectuării calculului statistic ANOVA unifactorială s-a confirmat ipoteza, respingându-se astfel ipoteza de nul.

Ipoteza 5. Se prezumă că există o corelație pozitivă între socializare și climatul organizațional de la bordul navei.

Pentru verificarea acestei ipoteze, s-au folosit scorurile brute obținute de subiecți la scala CPI „socializare” și scorurile globale obținute la Chestionarul Climat Organizațional CO IV. Astfel, s-a utilizat o metodă statistică corelațională, coeficientul Spearman, pentru a demonstra relația existentă între cele două variabile.

Tabel 8– Rezultatele corelației Spearman

			socializare	climat
Spearman's rho	socializare	Correlation Coefficient	1,000	,401(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,028
		N	30	30
		climat	Correlation Coefficient	,401(*)
		Sig. (2-tailed)	,028	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

În urma aplicării acestui calcul corelațional, s-a verificat ipoteza la un coeficient de 0.401 și un prag de 0.028, semnificativ pentru $p < 0.05$. Astfel, s-a demonstrat ipoteza, infirmându-se ipoteza de nul.

Climatul organizațional în mediul militar este diferit, deoarece aici intervine un factor important, reprezentat prin normele, regulile și nivelul de socializare al membrilor. Respectarea acestor norme și respectul pentru superiori este o axă fundamentală în cadrul acestui tip de organizație. Militarii devin subiectul unei educații realizate în spiritul respectării stricte a regulamentelor și a ordinelor primite de la superiorii ierarhic. Comportamentul lor este strict cantonat în prevederile regulamentelor militare. În rândul lor este cultivată ideea conform căreia, respectând ordinele, acționează în conformitate cu normele. Membrii și-au internalizat aceste valori, ei neputând să conceapă abateri de la acest sistem. Aceștia văd în încălcarea normelor o lipsă de respect atât față de organizație, cât și față de sine.

Organizația militară promovează o personalitate adaptabilă, eficientă, onestă, corectă, organizată, sinceră, respectuoasă, cumpătată. Aceste calități se regăsesc cu exactitate în descrierea persoanelor cu scoruri înalte la scala CPI „socializare”

Ipoteza din cadrul studiului confirmă relația dintre socializare, ca internalizare de norme, și climatul organizațional de la bordul navei militare.



Ipoteza 6. corelația între factorii de personalitate, evaluați prin intermediul scalelor CPI, și gradul de coeziune a grupului militar.

Pentru testarea acestei ipoteze au fost efectuate o serie de corelații între scorurile brute obținute de subiecți la scalele CPI și cele de la chestionarul propriu Coeziune de grup. De menționat este faptul că, pentru fiecare scală a CPI, adjectivele care descriu percepția socială sunt diferențiate pe sexe. În studiul de față, întrucât subiecții sunt exclusiv de sex masculin, în prezentarea factorilor de personalitate, se vor surprinde doar atributele specifice acestora.

Tabel 9– Indici corelaționali Dominanță - Coeziune

			coeziune	do
Spearman's rho	coeziune	Correlation	1,000	,087
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,647
		N	30	30
	do	Correlation	,087	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,647	.
		N	30	30

În urma acestui calcul, s-a obținut un coeficient în valoare de 0.087, la un prag de semnificație de 0.647, infirmând astfel existența unei legături între cele două variabile.

Coeziunea presupune spirit de echipă, colaborare, comunicare eficientă, interese și opinii similare, relații interpersonale pozitive, un mod unitar de a acționa, atributele unei atitudini dominante neregăsindu-se în evantaiul acestor comportamente.

Un alt factor de personalitate luat în considerare în cadrul acestei ipoteze este **Capacitatea de statut**, scală a CPI ce servește ca indice al capacității individuale de statut social. Itemii sondează încrederea în sine, sentimentul de „conștiință socială”, sentimentul de siguranță, precum și existența unor interese literare sau artistice. Scorurile înalte subliniază o persoană ambițioasă, carieristă, eficientă în comunicare, ingenioasă, perspicace. Subiecții cu un astfel de scor sunt maturi, discreți, iertători, imaginativi, independenți, adaptabili, rezonabili, oportuniști, progresiști. Scorurile mici reliefează o persoană apatică, timidă, cu o gândire stereotipă, limitată în concepții și interese. Aceste persoane sunt aspri, lacomi, cicălitori, nemulțumiți, mărginiți, anxioși, irascibili, lacomi. (Minulescu, 1996; Pitariu, 1995)

Tabel 10– Indici corelaționali Capacitate de statut - Coeziune

			coeziune	cs
Spearman's rho	coeziune	Correlation	1,000	-,182
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,335
		N	30	30
	cs	Correlation	-,182	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,335	.
		N	30	30



În urma acestui procedeu statistic, s-a obținut un coeficient de -0.182 , la un prag de semnificație de 0.335 , infirmând astfel existența unei relații între cele două variabile. Astfel, se poate constata că prezența la o persoană a unei capacități de statut ridicate nu duce în mod obligatoriu la o implicare puternică în viața socială a grupului.

Prezența socială reprezintă un alt factor de personalitate evaluat în cadrul acestei ipoteze, ce surprinde încrederea în sine, spontaneitatea, interesele sociale și cele personale, maniera persoanei de a se afișa în societate.

Scorurile mari redau o persoană iscusită, inteligentă, imaginativă, expresivă, activă și viguroasă. Subiecții respectivi sunt aventuroși, neînhibați, neconvenționalei, multilaterali, relaxați, cu interese largi, siguri de sine.

Scorurile reduse denotă o persoană simplă, modestă, nesigură în decizii, precaută, oscilantă, necreativă în gândire. Persoanele cu astfel de scoruri sunt răbdători, cooperanți, manierați, serioși, apreciativi.

Tabel 11 – Indici corelaționali Prezență socială - Coeziune

			coeziune	sp
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,427(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,019
		N	30	30
	sp	Correlation Coefficient	,427(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,019	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

În urma efectuării acestui calcul corelațional, s-a obținut un coeficient de 0.427 , la un prag de semnificație de 0.01 , semnificativ pentru $p < 0.05$, confirmând astfel existența unei legături între cele două variabile.

Rolul prezenței sociale în cadrul coeziunii de grup este foarte important, nu se poate vorbi de coeziune într-un grup în care membri săi se caracterizează printr-un nivel redus al implicării sociale. Modul în care aceștia se prezintă în viața socială a grupului, implicarea lor în sarcinile de lucru poate duce la stabilirea unor relații interpersonale pozitive, aspect ce mijlocește coeziunea grupului de la bordul navei.

Acceptarea de sine constituie un alt factor de personalitate evaluat în cadrul acestei ipoteze de lucru, ce reprezintă o scală a CPI ce are rolul de a identifica acele persoane care manifestă un simț confortabil al valorii personale, comportamentul lor fiind fie activ, fie pasiv față de această siguranță. Scala sondează aspecte precum capacitatea de a gândi și acționa independent, simțul valorii personale. (Minulescu, 1996)

Scorurile peste medie indică o persoană sinceră, pretențioasă, activă, centrată pe sine, cu fluentă verbală, inteligentă, spirituală, cu încredere în sine și siguranță. Cei cu un asemenea scor sunt deschiși, adaptabili, orgolioși, imaginativi, întreprinzători, îndrăzneți, siguri pe sine.

Un scor mic indică un comportament liniștit, convențional, comod, conservator, ordonat. Persoanele respective sunt banali, indiferenți, aspri, negativști, supuși, gata să se retragă și cu interese limitate. (Pitariu, 1995; Minulescu, 1996)



Tabel 12 – Indici corelaționali Acceptare de sine – Coeziune

			coeziune	sa
Spearman's rho	coeziune	Correlation	1,000	,247
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,189
		N	30	30
	sa	Correlation	,247	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,189	.
		N	30	30

În urma efectuării acestui procedeu statistic, s-a obținut un coeficient de 0.247, la un prag de semnificație de 0.189, infirmând astfel existența unei legături între cele două variabile. Așadar, acceptarea de sine nu duce la coeziune, faptul că un membru al grupului este mulțumit de sine nu reprezintă o condiție pentru stabilirea unor relații interpersonale pozitive, nu duce la adoptarea unor comportamente coezive.

Un alt factor de personalitate evaluat în cadrul acestei ipoteze este **starea de bine (well-being)**, ce reprezintă o scală a CPI cu rolul de a identifica persoanele care își minimalizează grijile și nemulțumirile și care țin seama de deziluzii și de îndoieli. Scorurile peste medie denotă o persoană ambițioasă, alertă, productivă, energică, ce acordă valoare muncii și depune efort pentru propria lui plăcere. Subiecții ce obțin astfel de rezultate sunt binevoitori, logici, sinceri, echilibrați, conservatori. Un scor mic reliefează o persoană fără ambiție, limitată în gândire și acțiune, defensivă și u convențională, precaută, comodă, care caută în permanență scuze. Persoanele de sex masculin sunt anxioși, uituci, grăbiți, neastâmpărați, lăudăroși, impulsivi și superficiali. (Pitariu, 1995; Minulescu, 1996)

Tabel 13 – Indici corelaționali Well-being – Coeziune

			coeziune	wb
Spearman's rho	coeziune	Correlation	1,000	,391(*)
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.	,033
		N	30	30
	wb	Correlation	,391(*)	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,033	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Acest calcul a relevat un coeficient de 0.391, la un prag de semnificație de 0.033, semnificativ pentru $p < 0.05$. Aceasta confirmă existența unei corelații pozitive între cele două variabile studiate. Este de așteptat ca o persoană ce îndeplinește caracteristicile acestui factor de personalitate să stabilească ușor relații interpersonale pozitive, să realizeze o comunicare eficientă, să participe la viața socială, să contribuie la realizarea sarcinilor de lucru. O persoană instabilă psihic este evitată de ceilalți, îi este mai greu să întrețină relații interumane. Astfel de persoane nu contribuie la



realizarea unității unui grup, fiind de cele mai multe ori marginalizate. Așadar, se poate constata că între cele două variabile există o corelație pozitivă.

Tabel 14 – Indici corelaționali Responsabilitate - Coeziune

			coeziune	re
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,420(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,021
		N	30	30
	re	Correlation Coefficient	,420(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,021	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

În urma demersului statistic s-a obținut un coeficient de 0.42, la un prag de semnificație de 0.021, semnificativ pentru $p < 0.05$, ceea ce demonstrează că între cele două variabile există o corelație pozitivă.

Este evident că prezența unor astfel de caracteristici, mijlocește adoptarea unor comportamente coezive. O persoană responsabilă este mai ușor acceptată în cadrul unui grup, stabilește cu ușurință relații interumane pozitive. În cadrul organizației militare, responsabilitatea este una din condițiile primordiale pentru funcționarea grupului. Activitatea grupului militar implică responsabilitatea îndeplinirii sarcinilor de lucru, asumarea răspunderii. În fapt, atât coeziunea grupului, cât și responsabilitatea sunt două caracteristici esențiale în ceea ce privește buna desfășurare a activităților de la bordul navei.

Tabel 15. – Indici corelaționali Socializare - Coeziune

			coeziune	so
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,068
		Sig. (2-tailed)	.	,721
		N	30	30
	so	Correlation Coefficient	,068	1,000
		Sig. (2-tailed)	,721	.
		N	30	30

Valorile înregistrate în urma acestei proceduri, respectiv coeficientul 0.68 la un prag de semnificație de 0.721, infirmă implicarea factorului de personalitate socializare în formarea unității grupului. Acesta constituie un aspect surprinzător, dar se pare că rolul socializării nu este atât de important în determinarea coeziunii grupului, precum în cazul altor factori de personalitate.

Tabel 16 – Indici corelaționali Autocontrol - Coeziune



			coeziune	sc
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,363(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,048
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,363(*)	1,000
	sc	Sig. (2-tailed)	,048	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Acest calcul a relevat un coeficient de 0.363, la un prag de semnificație de 0.048, semnificativ pentru $p < 0.05$. Acest fapt indică existența unei corelații pozitive semnificative între autocontrol și coeziunea grupului.

Mediul militar se caracterizează prin activități ce presupun asumarea riscurilor, cumpănare, echilibru, spirit de echipă. O persoană ce îndeplinește astfel de calități se adaptează eficient la aceste rigori, întreține relații interpersonale pozitive, se implică activ în viața socială a grupului, adoptă o serie de comportamente coezive. Este puțin probabil ca într-un grup coeziv să se regăsească persoane cu un nivel redus de autocontrol. Aceștia se caracterizează prin individualism, impulsivitate, încăpățănare, atribute ce nu participă la determinarea coeziunii.

Tabel 17 - Indici corelaționali Toleranță - Coeziune

			coeziune	tol
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,586(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,586(**)	1,000
	tol	Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

În urma acestui calcul, s-a înregistrat un coeficient de 0.586, la un prag de semnificație de 0.001, semnificativ pentru $p < 0.01$, confirmându-se astfel existența unei corelații pozitive semnificative între cele două variabile.

Existența unor atribute precum flexibilitate în gândire, deschidere, echilibru, altruism, asigură o serie de comportamente sociale, ce presupun unitatea grupului. Organizația militară se caracterizează printr-un sistem precis de norme, ce trebuie strict respectate. Un astfel de mediu presupune asumarea responsabilităților, existența unor situații de risc, aplicații practice, simulări, care necesită un grad sporit al unității grupului, precum și toleranță.

Analiza relațiilor existente între factorii de personalitate și coeziunea grupului de la bordul navei a vizat și scala „**impresie bună**”, „**good impression**”. Conținuturile acestei variabile permit identificarea disimulărilor, dar și a persoanelor capabile să creeze o impresie favorabilă, preocupate de modul în care ceilalți reacționează față de ele. Scala are rolul de a surprinde negarea conduitei antisociale, a plângerilor și a eșecurilor personale, aprecieri asupra bunei funcționări. De asemenea, apare afirmarea încrederii și siguranței de sine, cu aspecte de modestie, negarea oricărei tendințe



spre agresivitate, afirmarea stabilității și capacității de a face față adversității, afirmarea capacității de a întreține relații pozitive cu ceilalți. Persoanele ce înregistrează scoruri ridicate sunt adaptabili, binevoitori, rezonabili, altruști, prietenoși, maleabili, tandrii. Cei cu scoruri reduse sunt nemulțumiți, indiferenți, pesimiști, încăpățânați. (Pitariu, 1995; Minulescu, 1996)

În cadrul grupului de la bordul navei, „impresia bună” constituie o premisă pentru stabilirea și întreținerea unor relații interpersonale pozitive. De asemenea, respectul față de superiori duce la dorința e a lăsa acestora o „impresie bună”. Analiza acestor variabile urmărește surprinderea legăturilor existente între ele și modul în care acestea se influențează.

Tabel 18 – Indici corelaționali „Impresie bună” - Coeziune

			coeziune	gi
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,532(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,532(**)	1,000
gi	coeziune	Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,532(**)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,002	.
cm	coeziune	N	30	30
		Correlation Coefficient	,454(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

În urma acestui demers statistic, s-a obținut coeficient 0.532, la un prag de semnificație de 0.002, semnificativ, pentru $p < 0.01$, confirmându-se astfel existența unei corelații pozitive între cele două variabile analizate.

Abilitatea de a lăsa o „impresie bună” are un impact direct asupra modului în care persoana este percepută de către ceilalți, ceea ce duce la stabilirea unor relații interpersonale pozitive, cooperare, îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Aceste aspecte presupun unitatea grupului militar.

Comunalitatea reprezintă un alt factor de personalitate analizat în cadrul acestui studiu, ce indică gradul în care reacțiile și răspunsurile persoanei corespund unui model comun stabilit empiric. Scala reflectă negarea tendințelor nevrotice, o bună socializare, comportament și atitudini convenționale, optimismul. Cei cu scoruri peste medie sunt prudenți, eficienți, organizați, preciși, conștiincioși, reflexivi, practici, temeinici, cumpătați. Persoanele ce obțin un scor redus sunt neglijenți, atrăgători, îndrăzneți, curajoși, comozi, uituci, nesăbuiți, risipitori (Minulescu, 1996; Pitariu, 1995).

Tabel 19 – Indici corelaționali Comunalitate - Coeziune

			coeziune	cm
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,454(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,012
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,454(*)	1,000
cm	coeziune	Sig. (2-tailed)	,012	.
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,454(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	.
cm	cm	N	30	30
		Correlation Coefficient	,454(*)	1,000
		Sig. (2-tailed)	,012	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Acest calcul a evidențiat un coeficient de corelație de 0.454, la un prag de semnificație de 0.012, semnificativ pentru $p < 0.05$. Astfel se confirmă importanța rolului comunalității în determinarea coeziunii grupului militar.

Activitățile desfășurate la bordul navei se derulează după un anumit tipar, ceea ce presupune o bună adaptare la aceste particularități. Atributele acestui factor de personalitate asigură precizia și eficiența îndeplinirii îndatoririlor, organizarea riguroasă a sarcinilor, conștiinciozitate, socializare, caracteristici care determină unitatea grupului de la bordul navei.

Tabel 20 – Indici corelaționali Realizare prin conformism - Coeziune

			coeziune	ac
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,532(**)
		Sig. (2-tailed)	.	,002
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,532(**)	1,000
	ac	Sig. (2-tailed)	,002	.
		N	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

În urma acestui procedeu s-a obținut un coeficient de 0.532, la un prag de semnificație de 0.002, semnificativ pentru $p < 0.01$. Astfel, se confirmă existența unei corelații semnificative între cele două variabile.

În domeniul militar, conformitatea funcționează după principiul majorității, are un caracter exterior, colectiv și vizibil, în sensul că regulamentele, ordinele trebuie respectate întocmai, aprecierea pozitivă, avansarea în funcție și grad având în vedere această conformare la ordinea și disciplina militară.

Trebuința de autorealizare, de încredere, de stimă se încadrează în sfera motivațiilor superioare și este tot mai prezentă la cadrele militare.

Tabel 21– Indici corelaționali Realizare prin independență - Coeziune

			coeziune	ai
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,343
		Sig. (2-tailed)	.	,063
		N	30	30
		Correlation Coefficient	,343	1,000
	ai	Sig. (2-tailed)	,063	.
		N	30	30

Acest calcul a permis obținerea unui coeficient de 0.343, la un prag de semnificație de 0.063, infirmând astfel implicarea acestui factor de personalitate în coeziunea grupului de la bordul navei.



Aspectele sugerate de această dimensiune a personalității țin de motivația intrinsecă, ce facilitează obținerea autonomiei și independenței comportamentale. Această formă de motivație funcționează cu precădere la nivelul eșaloanelor superioare, care presupun elaborarea unor strategii de lucru, de luptă, necesitând creativitate, imaginație și independență în gândire. În cercetarea de față însă, au fost evaluați preponderent militari ce se regăsesc la baza ierarhiei funcțiilor și gradelor, atributele acestui factor de personalitate nu reprezintă o condiție primordială pentru derularea activităților la acest nivel.

Tabel 22 – Indici corelaționali Eficiență intelectuală - Coeziune

			coeziune	ie
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,261
		Sig. (2-tailed)	.	,163
		N	30	30
		ie	Correlation Coefficient	,261
		Sig. (2-tailed)	,163	.
		N	30	30

Coefficientul de corelație obținut în urma acestui demers statistic este 0.261, la un prag de semnificație de 0.163. Astfel este infirmată existența unei corelații pozitive între cele două variabile. Așadar, eficiența intelectuală nu este unul din factorii care favorizează unitatea grupului.

Tabel 23 – Indici corelaționali Înclinație psihologică - Coeziune

			coeziune	py
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	,213
		Sig. (2-tailed)	.	,259
		N	30	30
		py	Correlation Coefficient	,213
		Sig. (2-tailed)	,259	.
		N	30	30

În urma efectuării acestui procedeu statistic, s-a obținut un coeficient de corelație de 0.213, la un prag de semnificație de 0.259, infirmând astfel existența unei legături semnificative între cele două variabile.

O persoană care satisface atributele acestei scale nu influențează decisiv gradul de coeziune a grupului militar.



Tabel 24 – Indici corelaționali Flexibilitate - Coeziune

			coeziune	fx
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	-,449(*)
		Sig. (2-tailed)	.	,013
		N	30	30
		Correlation Coefficient	-,449(*)	1,000
fx	fx	Sig. (2-tailed)	,013	.
		N	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

În urma acestui calcul s-a obținut un coeficient de corelație de -0.449 , la un prag de semnificație de 0.013 . Aceasta denotă existența unei corelații negative semnificative între flexibilitate și coeziunea grupului de la bordul navei.

Mediul militar promovează calități precum eficiență, organizare, prudență, respect față de colegi, de superiori și față de organizația militară, onoare, disciplină, atribute specifice persoanelor ce obțin scoruri mici la această scală.

Tabel 25 – Indici corelaționali Feminitate/Masculinitate - Coeziune

			coeziune	fe
Spearman's rho	coeziune	Correlation Coefficient	1,000	-,147
		Sig. (2-tailed)	.	,437
		N	30	30
		Correlation Coefficient	-,147	1,000
fe	fe	Sig. (2-tailed)	,437	.
		N	30	30

Acest calcul corelațional a relevat un coeficient de corelație de -0.147 , la un prag de semnificație de 0.437 , infirmând astfel existența unei corelații pozitive între cele două variabile. În fapt, atât coeficientul de corelație, cât și norul de puncte prezentat anterior indică o corelație negativă ne semnificativă între dimensiunile analizate. Se poate concluziona că la nivelul grupului militar, tipul intereselor membrilor nu are efecte asupra coeziunii grupului.

Această ipoteză a avut rolul de a surprinde legăturile existente între coeziunea grupului de la bordul navei și factorii de personalitate, evaluați prin intermediul scalelor Inventarului de



Personalitate California. Demersul statistic a furnizat informații pertinente în ceea ce privește măsura în care unele sau altele din dimensiunile personalității îndeplinesc un rol important în determinarea unității grupului.

Pentru a sublinia mai clar relevanța factorilor, se va realiza o scurtă caracterizare a acestora, în funcție de cele patru categorii ale CPI.

Competența interpersonală constituie prima categorie de factori din cadrul inventarului, ce vizează potențialul de afirmare a persoanei în contextul social. Cercetările întreprinse au relevat indici de corelație semnificativi în ceea ce privește prezența socială precum și starea de bine. Implicarea în viața socială a grupului, în sarcinile de lucru ale acestuia poate duce la stabilirea unor relații interpersonale pozitive. De asemenea, starea de bine, de echilibru psihic permite o comunicare eficientă, participarea la viața socială, integrarea eficientă în cadrul grupului, acceptarea de către ceilalți. O persoană ce întrunește aceste caracteristici se identifică mai ușor cu grupul de apartenență. Această identificare apare ca urmare a satisfacerii nevoii de afiliere, de interacțiune socială, comportamente ce contribuie la formarea unității grupului. Organizația militară promovează astfel de atitudini, în vederea adaptării la particularitățile acesteia și îndeplinirii îndatoririlor militare.

În ceea ce privește cea de-a doua categorie, majoritatea factorilor au corelat pozitiv cu coeziunea de grup, fapt ce demonstrează importanța maturității caracteriale, a orientării spre valori și norme. Astfel, s-au obținut coeficienți semnificativi cu factori precum responsabilitate, autocontrol, toleranță, impresie bună, comunalitate. Aceștia sunt impuși de modelul profesional militar puternic instituționalizat, centralizat și structurat ce asigură coerența și stabilitatea interacțiunilor. Mediul militar tinde să reducă factorul de incertitudine, în special în ceea ce privește comportamentul propriu. Acesta trebuie controlat, de unde rezultă o condiționare mai puternică a conduitei individuale. Activitățile derulate la bordul navei implică asumarea responsabilităților, încredere, spirit de echipă, acceptarea deciziilor luate de superiori, respectul față de aceștia, precum și față de colegi, capacitatea de a face o bună impresie și de a corespunde modelului comun. Etica militară se bazează preponderent pe onoare, sacrificiu, disciplină, solidaritate. Aceste particularități contribuie la formarea unui grup bazat pe unitate, încredere reciprocă, empatie, raportare la valori similare, cu alte cuvinte un grup coeziv.

Dintre cei trei factori care sondează motivația intelectuală, o corelație pozitivă semnificativă a înregistrat realizarea prin conformism. Explicația acestui fenomen are la bază fie încrederea subiecților în raționamentul majorității, fie dorința de a fi acceptați de grup, de a nu ieși în evidență cu un comportament deosebit, care ar fi cu siguranță sancționat. Prin conformare se înțelege încadrarea unitară a membrilor unui grup în normele scrise și nescrise ale acestuia, raportarea la rigorile aceluiași sistem, ceea ce presupune un grad ridicat al coeziunii.

În ceea ce privește stilul personal al militarilor evaluați, demersul statistic a relevat o corelație negativă semnificativă între coeziune și flexibilitate, ceea ce se traduce prin faptul că cele două dimensiuni sunt invers proporționale. Majoritatea subiecților au obținut scoruri mici la această scală, sugerând persoane precaute, cenzurate, metodice, politicoase, hotărâte, eficiente, organizate și practice. Aceste calități sunt promovate în cadrul mediului militar, determinând unitatea grupului de la bordul navei.

Ipoteza de față și-a propus în primul rând să surprindă importanța factorilor de personalitate în coeziunea unui grup militar, precum și identificarea trăsăturilor de personalitate dominante ale membrilor echipajului unei nave militare.



Concluzii

Omul a căutat dintotdeauna, într-o formă mai mult sau mai puțin conștientizată, să se cunoască pe sine și lumea în care trăiește. Prin însăși natura sa, omul este o ființă socială, care interacționează cu mediul și cu cei din jur. Această interacțiune reprezintă o pârghie în realizarea cunoașterii. Societatea în sine are la bază stabilirea unor relații între membrii ei. Încă din timpurile ancestrale, interacțiunea dintre oameni a reprezentat fundamentul progresului societății umane. Persoana nu poate trăi izolată, cei din jur reprezentând un etalon de referință la care se raportează în permanență.

Interacțiunile sociale reprezintă un sistem de dimensiuni ale cărui componente sunt reprezentate de fenomene psihosociale precum coeziune, climat psihosocial, grup, comunicare interpersonală, conflict.

Lucrarea de față a vizat reliefaarea acestor fenomene în cadrul unei unități de marină militară. Cercetarea s-a lovit de dificultăți inerente ale studiului omului în situații concrete, în care interacțiunile concomitente ale unor variabile complexe necesită o îmbinare continuă a analizei cu sinteza.

În abordarea relațiilor interpersonale la bordul navei, s-au avut în vedere caracteristicile organizației militare. Modelul profesional militar este puternic instituționalizat, strict centralizat și structurat, pentru a se asigura coerența și stabilitatea interacțiunilor. Se urmărește astfel reducerea factorului de incertitudine în ceea ce privește propriul comportament, care trebuie controlat, ducând la o condiționare mai puternică a conduitei individuale. Atât comportamentul cât și interacțiunile dintre indivizi sunt prestabilite prin intermediul unui ansamblu de norme și regulamente militare. Relațiile sunt predominant formale, determinate de ierarhia funcțiilor, iar în cadrul relațiilor informale, se urmărește menținerea unei distanțe psihosociale între superiori și subordonați. Astfel, organizația militară pare a se apropia cel mai mult de modelul teoretic ideal al organizației sociale.

În încercarea de a controla toate aspectele referitoare la desfășurarea activităților și sarcinilor de la bordul navei, sistemul normativ militar ajunge să controleze inclusiv relațiile interumane dintre membri. Acest studiu și-a propus să surprindă specificul acestor relații, plecând de la premisa conform căreia natura și particularitățile interacțiunilor respective sunt diferite, în raport cu alte medii organizaționale.

În cadrul acestei cercetări, s-a urmărit evidențierea importanței diferitelor dimensiuni ale relațiilor interpersonale asupra desfășurării la un nivel optim a activităților de la bordul navei militare.

Un prim aspect luat în considerare în cadrul acestei lucrări îl constituie nivelul coeziunii grupului militar și factorii care contribuie la realizarea acesteia. Organizația militară susține existența unui grad ridicat al coeziunii, deoarece aceasta duce la îndeplinirea corespunzătoare a sarcinilor de lucru și a misiunilor, la creșterea performanței militarilor, la opunerea tendințelor de dezintegrare a grupului. De asemenea, coeziunea contribuie la realizarea unei comunicări interpersonale eficiente, la existența unui consens asupra intereselor, asigurând astfel continuitatea organizației respective. Acest fenomen psihosocial este determinat de similarități în ceea ce privește modul de viață, condițiile stricte de la bordul navelor militare, instruirea primită.

Studiul de față a relevat importanța pe care o au o serie de factori de personalitate asupra gradului coeziunii. Majoritatea acestora reflectă orientarea către valori a membrilor grupului militar (autocontrol, realizare prin conformism, starea de bine, impresie bună, responsabilitate). În legătură



cu acest aspect, au fost întreprinse și alte cercetări care au demonstrat faptul că persoanele care se raportează la valori similare, care au puncte de vedere și interese comune fac parte din grupuri coezive. Un alt factor de personalitate a reliefat însemnătatea manierei de prezentare socială, modul în care un membru al grupului este perceput de ceilalți, contribuind astfel la stabilirea unor raporturi interpersonale pozitive, la eficiență interpersonală.

Mediul militar se bazează pe onoare, sacrificiu, disciplină și solidaritate, promovând un model comun de comportament. Acest fapt este susținut și de specialiștii în domeniu, care denumesc această caracteristică izomorfism substanțial, făcând referire la similaritatea unităților militare. Datele experimentale susțin existența unei legături între comunalitate și coeziunea grupului de la bordul navei, subliniind importanța acesteia în cadrul interacțiunilor socio-profesionale.

Un nivel al coeziunii care asigură eficacitatea grupului, depinde, de asemenea, de factori precum nivelul de toleranță al membrilor și flexibilitatea. În legătură cu această ultimă dimensiune, demersul statistic a relevat o corelație negativă semnificativă cu coeziunea de grup. Acest fapt se datorează însuși specificului mediului militar și predispoziției membrilor de a fi cenzurați, precauți, respectuoși, organizați și eficienți.

Privitor la relația dintre factorii de personalitate și coeziune, alte două ipoteze ale cercetării susțin importanța sociabilității și a empatiei în cadrul unității grupului. Un nivel redus al acestor caracteristici poate determina tendința membrilor spre individualitate, spre satisfacerea propriilor interese, contribuind la dezintegrarea grupului.

Factorii reliefați în urma acestui studiu pot avea valoare de predictor ai coeziunii de grup.

Făcând referire la primul obiectiv al lucrării, s-a dorit surprinderea eventualelor deosebiri între gradele militare existente la bordul unei nave, în ceea ce privește diferitele dimensiuni ale relațiilor interpersonale. O ipoteză ce a vizat acest criteriu a subliniat faptul că, în privința gradului de coeziune al grupurilor situate pe trepte ierarhice diferite, nu există diferențe semnificative. Acest aspect denotă încă o dată importanța coeziunii la nivelul întregului grup de la bordul navei militare.

Analizele întreprinse au reflectat faptul că nivelul ierarhic influențează capacitatea de statut, demonstrându-se că aceasta crește odată cu avansarea în grad. Această particularitate este determinată de diferențele dintre gradele respective, cu privire la responsabilități, putere decizională, natura sarcinilor. Urcând pe scara ierarhică, aceste aspecte devin tot mai complexe, având consecințe asupra statutului membrilor. De asemenea, diferențele reliefate sunt impuse de însăși disponerea ierarhică a funcțiilor din cadrul unității.

O altă dimensiune a relațiilor interpersonale investigată în cadrul studiului de față a fost reprezentată de climatul organizațional. Astfel, s-a elaborat o ipoteză care a relevat rolul socializării în cadrul acestuia. În mediul militar climatul organizațional este guvernat de un sistem strict de norme. În acest sens, socializarea devine un deziderat al organizației militare.

Această lucrare a oferit prilejul elaborării unor instrumente de testare a diferitelor dimensiuni ale relațiilor interpersonale. Astfel, s-au întocmit două chestionare pentru evaluarea sociabilității, respectiv a gradului de coeziune a grupului. Acestea au fost validate, permițând și întrebări ulterioare.

Studiul de față se dorește să vină în ajutorul celor care se ocupă de selecția personalului în mediul militar, să sublinieze rolul unor factori psihosociali de care organizația militară să țină cont, în vederea eficientizării activităților desfășurate la bordul navei, precum și a raporturilor interpersonale întreținute.



Bibliografie

- Arădăvoaice, G. (1994). Profil Psiho-profesional; Comandantul, Editura Academiei de Înalte Studii Militare
- Arădăvoaice, G. (2000). Comandantul și Arta de a conduce, Editura Arădăvoaice, G. (2001). 65 de Prejudecăți și Greșeli în Calea Eficienței Conducerii, Editura Sylvi
- Arădăvoaice, G. (1998). Managementul Organizației și acțiuni militare, Editura Sylvi
- Arădăvoaice, G. (2005). Despre Puterile și Slăbiciunile Sefului, Editura Antet
- Arădăvoaice, G. (1997). Comunicarea în mediul militar, Editura Academiei de Înalte Studii Militare
- Ciocârlan, V. (1973). Raporturile interpersonale eseu psihologic, Editura Politică
- Cracsner, E. (2003). Elemente de Psihologie Militară, Editura Academiei de Înalte Studii Militare
- Cracsner, E. (2006). Psihologia Organizației Militare, Editura Universității Naționale de Apărare
- Gilmour, R.; Duck, S. (1986). The Emerging Field of Personal Relationships, Editura Lawrence Erlbaum Associates
- Hanganu, M.; Vâlsan, N. (2006). Forțele Navale element esențial al Puterii maritime în Marea Neagră, Editura Universității Naționale de Apărare
- Iosif, G. (1967). Analiza psihologică a muncii, Editura Academiei
- Lixândroiu, R. (2006). Tehnologii informatice aplicate in economie, Editura Infomarket
- Mihăilescu, I. (2003). Managementul organizației, Editura All Beck
- Newcomb, T.; Turner, R.; Converse, P. (1966). The Study of Human Interaction, Editura: Routledge & Kegan