

Drd. Claudiu Niculae
Statul Major General

Integrarea în structurile euroatlantice reprezintă dezideratul politic și social al momentului, în România. Va fi acest pas o instituționalizare de succes sau va determina o reactualizare a tradiționalei metafore a “formelor fără fond”? Studiul propus de autor asupra valorilor cadrelor militare, ca grup socio-profesional direct implicat în procesul de integrare, ne oferă un răspuns optimist la această întrebare. Potrivit analizei sale, “sistemul de valori al cadrelor militare este în mod dominant, orientat către deschidere, modernitate și schimbare”, fiind compatibil cu proiectul de restructurare a forțelor armate și astfel, constituind “o resursă importantă a procesului de înnoire atât a organizației militare cât și a societății românești”. Autorul demonstrează că “fondul militarilor români va constitui un factor favorizant” și o resursă instituțională de luat în seamă în procesul de integrare a armatei române “în cadrul formelor euroatlantice”.

Integrarea în structurile euroatlantice reprezintă un obiectiv politic fundamental al României. Cu certitudine, după cum o indică sondajele de opinie publică, acesta este și un deziderat social, bucurându-se de un acord destul de consistent al populației țării. Studiile din ultimii ani au încercat să pună în evidență motivațiile acestui acord. Nu se știe însă cu precizie, dacă este vorba despre un acord contextual, determinat de manifestarea unei nevoi sociale către bunăstare, caz în care probabilitatea de reactualizare a tradiționalei metafore a “Formelor fără Fond” ar rămâne ridicată sau dacă este efectul unor procese mai profunde, a căror natură și configurație sunt încă, imprecise.

În opinia noastră, un posibil răspuns la această incertitudine poate fi obținut prin analiza unor caracteristici structurale ale corpului cadrelor militare, ca grup socio-profesional de contact, direct implicat în procesul de integrare. Focalizarea asupra unor elemente de profunzime, cum este sistemul de valori socio-profesionale ale militarilor, poate să

ne ofere indicii relevante asupra problemei pusă în discuție.

Conceptul de valoare

Există mai multe conotații acordate conceptului de valoare, în psihosociologie: “un motiv profund de a fi, a gândi, a se reprezenta pe sine sau de a acționa”¹; “gradul de importanță pe care o persoană o acordă modalităților de a fi sau de a acționa într-un sector definit de activitate”²; “o stare sau un mod de acțiune considerate a fi dezirabile”³ etc.

Printr-o judecată de valoare, o persoană atribuie o semnificație particulară fenomenelor,

¹ Pemartin D., 1990, *L'Entreprise vue par ses salaires: systemes de valeurs, stereotypes, mythes, rumeurs*, Les Editions d' Organization, Paris

² Perron R., în Pemartin D. ibid.

³ Zamfir C., Vlăsceanu L., coord. 1993, *Dicționar de sociologie*, Edit. Babel, București

comportamentelor sau contextelor sociale, asociindu-le totodată o reacție afectivă foarte puternică de atracție sau respingere, de acord sau dezacord. Valoarea reprezintă în acest context, etalonul, norma de apreciere în raport cu care se efectuează judecata.

Valorizarea este un tip de proces psihosocial aparținând categoriei reprezentărilor sociale. Prin valorizare, o persoană sau un grup tind să simplifice și să dihotomizeze lumea, cum arată D. Pemartin, în bună sau rea, de dorit sau de evitat.

Dificultatea înțelegerii și a utilizării valorilor într-un proces conștient de construcție organizațională derivă din natura rutinieră a acțiunii acestora. Ele sunt interiorizate în procesul de socializare, acționează în general rutinier și *"nu devin conștiente decât atunci când înfruntă moduri de gândire și de comportament"*⁴. Valorile orientează judecata actorilor sociali dar relativitatea lor este rareori percepută.

Valorizarea, ca mecanism de orientare în mediul socio-profesional, este un tip de raționalizare socială care îmbină reproducerea rutinieră, de la sine înțeleasă și încărcată cu o puternică tentă afectivă, cu cea evaluativ - conștientă orientată de scopuri personale și căi de îndeplinire a lor. Prin urmare, valorile se constituie la confluența între o normă deja asimilată și practica socială.

După cum arată autorii neoinstituționaliști, sistemele de valori, credințe, mituri raționalizate sau stereotipuri de percepție a altor grupuri sunt construcții cognitive ale existenței sociale. Complexitatea acesteia din urmă determină apariția unei mari diversități de moduri de raportare la ea. Referindu-ne numai la valori, literatura de specialitate abundă în tipologii ale acestora, în funcție de diverse criterii.

De exemplu, pentru a surprinde diversitatea valorilor pe domenii ale existenței, Allport și Vernon⁵ propun o tipologie cuprinzând 6 categorii principale de valori: teoretice, economice, estetice, sociale, politice și religioase.

De asemenea, în raport cu acțiunea socială, M. Rokeach⁶ distinge între valorile finale (libertatea, pacea, egalitatea, înțelepciunea, bunăstarea etc.) și valorile instrumentale (cinstea, politețea, stăpânirea de sine, curajul etc.).

La nivel organizațional, putem reține inventarul de valori profesionale propus de Legres L. și Pemartin D⁷, cu 6 trepte: salariu, libertate-autonomie, prestigiu, securitate, organizare, rezolvarea problemelor.

Persoanele tind să integreze această mare diversitate valorică în construcții cognitive coerente. Termenul care sugerează cel mai bine această tendință este acela de sistem de valori.

Două sunt trăsăturile sale distinctive. Pe de o parte, se poate vorbi de o organizare (ierarhizare) a valorilor, în baza unei logici personale sau de grup, în funcție de importanța lor. Pe de altă parte, se poate vorbi despre o stare de echilibru, care răspunde nevoii individuale de coerență cognitivă, și care se manifestă sub forma interdependenței, a influenței reciproce între valorile componente ale sistemului.

În această accepțiune, asimilarea unei noi valori presupune nu o simplă adăugare ci o integrare a ei, prin restructurarea întregului sistem, astfel încât să se obțină coerența (corelarea) elementelor sale. De asemenea, atunci când o persoană este expusă unui set de valori contradictorii cu cele proprii, sau unor practici neconforme cu valorile

⁴ Pemartin D., ib. ap.

⁵ Pemartin D., 1990, ibid.,

⁶ Rokeach M., 1973, *The Nature of Human Values*, New York, Free Press

⁷ Legres J., Pemartin D., 1986, *Inventaire des valeurs professionnelles*, Issy-les-Moulineux, EAP

asimilate, ea poate trăi sentimente de disonanță cognitivă, reacționând, pe modelul explicat de Festinger⁸, pentru reinstaurarea echilibrului psihic. În acest context, trebuie înțelese reacțiile la conflictele valorice sau rezistența la schimbarea mentalităților.

Valorile socio-profesionale ale militarilor

Pornind de la această bază teoretică, în cursul anului 2001, am efectuat un studiu asupra valorilor socio-profesionale specifice organizației militare, considerând ca element de referință, corpul cadrelor militare.

Sub aspect socio-demografic, corpul cadrelor militare poate fi caracterizat printr-un grad de masculinitate de peste 97%, un interval de vârstă cuprins între 20 și 55 de ani și un nivel de educație ridicat, condiția de cadru militar solicitând absolvirea cel puțin a unei instituții de valoare a unei școli postliceale.

Studiul a avut la bază un sondaj realizat de către Secția Investigații Sociologice din Statul Major General al Armatei, pe un eșantion reprezentativ pentru corpul cadrelor militare (sondaj SIS2001). Datorită faptului că analizele noastre anterioare au demonstrat că militarii constituie un grup foarte omogen sub aspectul caracteristicilor sale socio-culturale, am optat pentru un eșantion de 600 de persoane (cu o probabilitate de 95% și eroare de estimare teoretică de 4%), format din ofițeri, maiștrii militari și subofițeri din toate categoriile de forțe ale armatei (terestre, aeriene și navale). Pentru a se putea face comparații cu atitudinile exprimate de restul populației țării, în chestionar au fost incluși itemi

similari cu cei din barometrele de opinie publică, realizate în aceeași perioadă.

În analiza valorilor s-a operat distincția între valorile social-politice generale (ca valori finale), în care le includem și pe cele identitare și valorile profesionale (ca valori instrumentale).

Valori social - politice generale

Rezultatele sondajului ne permit să afirmăm că militarii profesioniști prezintă în general, caracteristicile unui grup social modern, atât sub aspectul asumării valorilor democratice, cât și al aspirației de integrare în structurile instituționale europene.

Această afirmație poate fi susținută prin acordul foarte ridicat exprimat de către cadre în legătură cu necesitatea existenței unor modele și valori social-politice generale, precum: democrația (valorizată de către militari în proporție de 96%), economia de piață (în proporție de 95%), pluripartitismul (în proporție de 80%) și separația puterilor (în proporție de 78%).

De asemenea, după cum o demonstrează datele comparative din tabelul următor, aspirația cadrelor de integrare în instituțiile euro-atlantice se situează deasupra valorilor medii ale restului populației.

⁸ Festinger L., 1957, *A Theory of Cognitive Dissonance*, Evanston, ILL, Row Peterson

Tabelul 1: Acord privind integrarea în NATO și UE pentru civili și cadre militare:

	Eșantioane populație*			Eșantion cadre militare**
	E1	E2	E3	
Acord privind integrarea în U.E.	68%	79%	89%	94%
Acord privind integrarea în N.A.T.O.	62%	70%	79%	86%

* conform datelor din barometrul de opinie publică din luna noiembrie 2000 (eșantion CURS): **E1** - Eșantion reprezentativ la nivel național pentru întreaga populație a țării (cu vârsta de peste 18 ani);

E2 - Subeșantion reprezentativ pentru populația masculină, cu vârsta cuprinsă între 20 și 55 de ani;

E3 - Subeșantion reprezentativ pentru populația masculină, cu vârsta cuprinsă între 20 și 55 de ani, având ca nivel de educație școala postliceală și peste (facultate, studii postuniversitare);

** conform datelor din sondajul SIS2001

În legătură cu aspirația către integrare, și în rândul cadrelor militare, ca și a restului populației se constată existența unei așteptări difuze privind posibila îmbunătățire a situației lor sociale după integrare. Ceea ce este însă specific cadrelor, după cum o indică acest studiu, este conturarea mult mai evidentă a așteptărilor legate de aportul de raționalitate adus în sistemul militar, de către procesul de integrare.

Tot în categoria valorilor social-politice pot fi introduse și cele identitare, care definesc poziția militarilor, atât în raport cu colectivitatea națională, cât și cu militarii altor armate. Sentimentul patriotic asociat cu cel al mândriei de a fi cetățean român, sunt proprii în prezent majorității cadrelor militare.

Astfel, potrivit datelor comparative

din barometrul de opinie publică din luna mai 2001, militarii sunt mai mândri de cetățenia lor română în medie, cu 15% față de restul populației. Prin urmare, sentimentul apartenenței naționale este în mod real, o valoare specifică organizației militare, tinzând să se situeze pe o poziție foarte înaltă în cadru. În ceea ce privește atitudinea față de militarii altor armate constatăm că ea este, în general, stereotipică deoarece se manifestă la majoritatea cadrelor, în absența unei cunoașteri nemijlocite a militarilor respectivi.

Pentru analiza acestei atitudini am utilizat o scală adaptată a distanței sociale, pe care s-a obținut următoarea grupare a respingerilor grupurilor de militari din alte culturi:

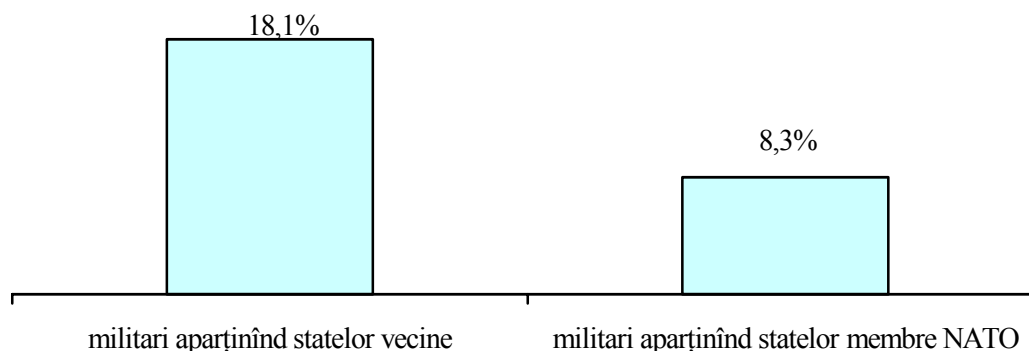


Figura 1: Procentul cadrelor militare care manifestă atitudini de respingere militarilor din alte state

Existența unui anumit grad de respingere se explică potrivit studiilor culturale comparative⁹, prin faptul că fiecare cultură tinde să fie etnocentrică în raport cu celelalte. Ceea ce atrage atenția însă, este nivelul foarte redus al respingerii manifestată față de militarii aparținând statelor Alianței Nord - Atlantice.

Din faptul că această atitudine se manifestă preponderent, fără o cunoaștere nemijlocită a grupurilor respective de militari, putem admite ipoteza toleranței, ca valoare implicată, profundă a militarilor români.

Valori profesionale

În analiza valorilor profesionale am optat pentru o inventariere a acestora

după două caracteristici, considerate de noi relevante pentru tema analizată: modul general de raportare la activitatea profesională, măsurat prin indicatorul "*atitudine față de muncă*" și alegerea căilor de reușită profesională, măsurată prin indicatorul "*definirea succesului în cariera militară*". În baza datelor obținute, am identificat mai multe grupuri de valori care stau la baza comportamentului profesional al cadrelor militare.

Atitudinea față de muncă

În termenii conceptuali propuși anterior, s-ar putea vorbi despre existența unui sistem de valori care orientează atitudinea cadrelor militare față de muncă. Schematizat, pe nivele ierarhice, el poate fi reprezentat astfel:

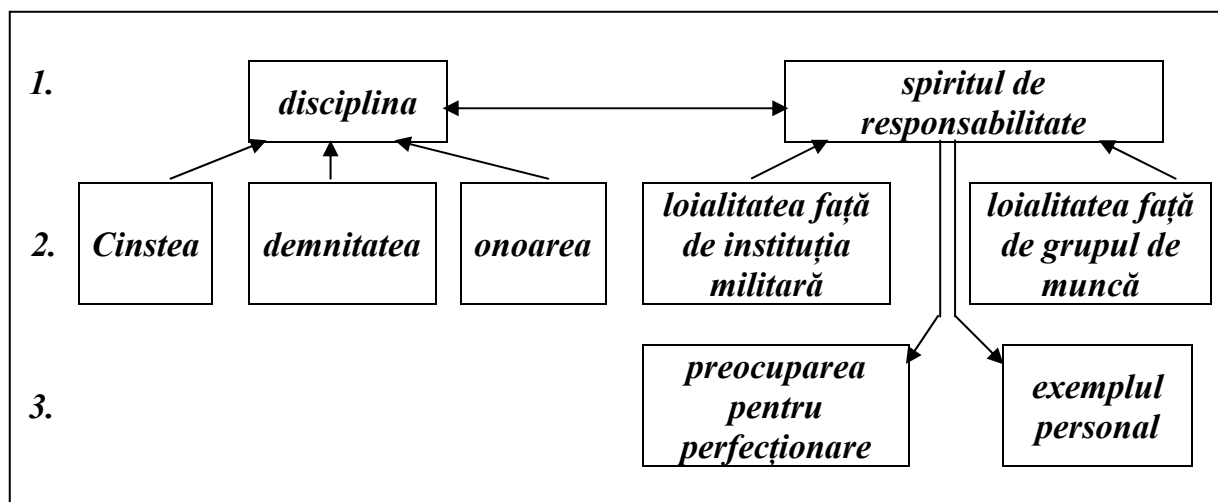


Figura 2 : Modul de structurare a valorilor asociate cu atitudinea cadrelor militare față de muncă (sondaj SIS2001)

Prezentarea pe nivele a acestor valori sugerează gradul lor de profunzime, în conformitate cu importanța care le este acordată de către persoane. Astfel, valorile de pe nivelul "1" sunt cele mai profunde, fiind cel mai puternic instituționalizate. După cum se observă, există două valori fundamentale distincte și puternic asimilate, care stau la baza comportamentului în muncă al cadrelor: *disciplina* și *spiritul de responsabilitate*.

⁹ *Bridging Cultural Differences with Military Culture*, 1998, in English Skills for Staff Officers in Multinational Operations, Defense Language Institute, Lockland APB, Texas,

Să remarcăm că este vorba de disciplină ca valoare autoconsfințită și nu de practica propriu-zisă a supunerii față de autoritatea regulilor sau a persoanelor, care nu a făcut obiectul acestui studiu.

În esență, modelul valoric descris corespunde unei etici profesionale bazate pe respectul și asumarea normelor, orientarea către grup și valorizarea ridicată a comportamentelor de status. El este destul de apropiat de modelele normative ale teoriilor managementului organizațional, predat în învățământul militar, ceea ce pune în evidență existența unui grad ridicat de instituționalizare a principiilor sale, în armată.

Luând ca element de referință observația faptului că, după 1990 în special, sistemul învățământului militar a preluat integral managementul organizațional anglo-saxon și corelându-l cu stereotipul extrem de pozitiv constatat față de militarii statelor occidentale, am putea accepta ipoteza existenței unui mit al raționalității sistemului organizațional occidental, prezent în mare măsură în mentalitatea militarilor români, și care stă la baza multora dintre atitudinile exprimate de către aceștia.

Să remarcăm și faptul că sistemul de valori este un construct ideologic, calitate în care el determină foarte puternic nivelul așteptărilor pe care cadrele le proiectează atât față de celelalte persoane cu care interacționează, cât și față de autoritățile chemate să gestioneze practicile organizaționale din mediul militar. Studiul scoate în evidență de asemenea, o tendință a cadrelor de a transla acest model și așteptările legate de el, la întreaga societate și, implicit, la instituțiile sale gestionare.

Cu cât este mai puternică percepția faptului că practicile organizaționale sau societale se depărtează de aceste valori, cu atât este de așteptat ca ele să inducă stări de disonanță cognitivă, manifestate prin apariția unor frustrări și prin

exacerbarea criticismului față de persoanele, grupurile sau autoritățile percepute ca fiind responsabile pentru gestionarea domeniilor respective.

Definirea succesului în cariera militară

Dobândirea succesului profesional este una dintre motivațiile cele mai puternice ale ființei umane. Căile reușitei țin atât de specificul organizațiilor și de contextele sociale, cât și de sistemele de valori promovate de către acestea.

Există mai multe perspective teoretice privind reușita. Studiile cele mai recente, privind capitalul uman și social, inspirate de lucrările lui Bourdieu¹⁰ și Becker¹¹, pun problema reușitei individuale în termenii cumulării unor factori, precum: nivelul de educație; starea de sănătate; valorile care favorizează performanța productivă; încrederea (disponibilitatea de cooperare) și capitalul relațional (capacitatea de a avea relații utile cu alte persoane).

Acestea au fost, în linii mari, ipotezele care au orientat și studiul nostru.

Rezultatele analizei au permis identificarea a două orientări valorice fundamentale ale cadrelor privind succesul în cariera militară.

Prima orientare condiționează reușita de asumarea și îndeplinirea cât mai exactă a sarcinilor specifice postului de muncă (*orientarea către sarcini*). A doua orientare se bazează pe obținerea

¹⁰ Bourdieu P., 1989, *Social Space and Symbolic Power*, Sociological Theory, 7,1

¹¹ Becker G.S., 1997, *Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*, Editura All, București

sprijinului din partea altor persoane (*orientarea către relații*).

Ele se corelează cu anumite credințe "iraționale", adânc fixate în conștiința oamenilor, privind reușita profesională. Pentru a pune în evidență credințele asociate succesului în cariera militară, am procedat la selecția unor "mituri", așa cum le denumește A. Manolescu¹², ale carierei în general, și am

autoevaluarea și autoperfecționarea), este dominant față de cel bazat pe factori extrinseci acesteia (relații avantajoase cu șeful sau cu alte persoane influente precum și credința într-un factor irațional, cum este "norocul").

Din corelarea datelor obținute, putem face o descriere succintă a celor două orientări valorice identificate de noi.

Astfel, persoanele orientate către

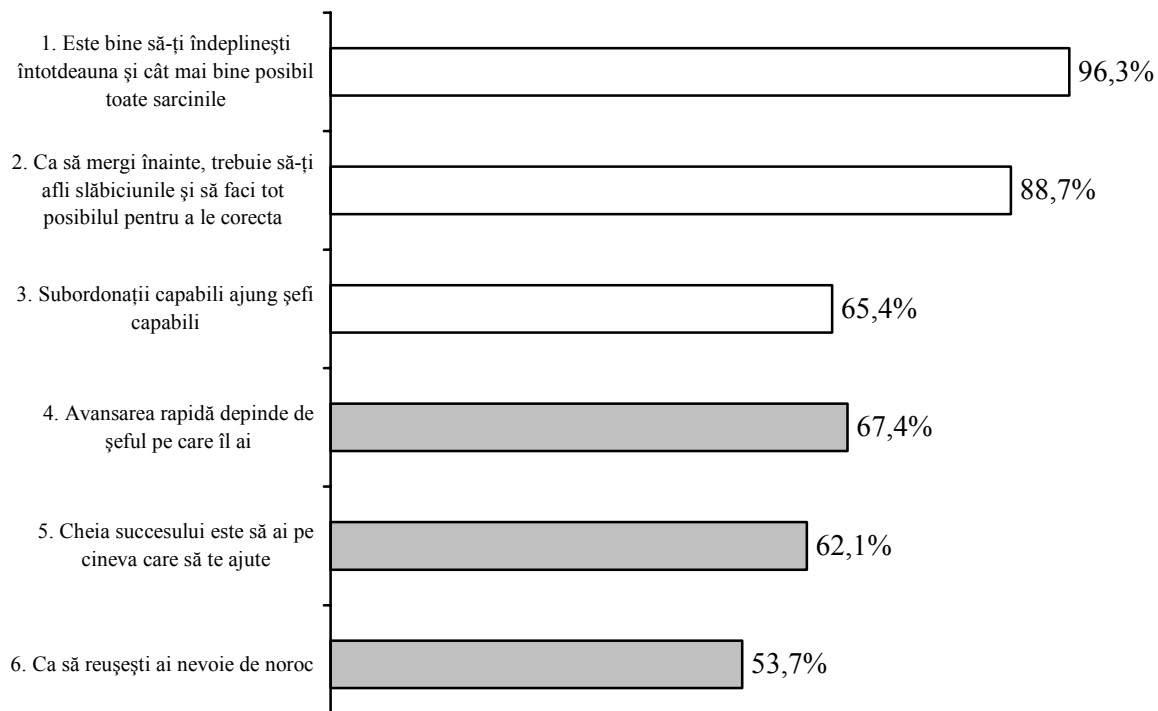


Figura 3: Credințe în mediul militar asociate reușitei profesionale

cerut cadrelor să-și exprime acordul în legătură cu ele. Graficul următor redă modul de structurare al acestora, în funcție de acordul de care se bucură în rândul militarilor:

Afirmațiile 1, 2 și 3 pot fi încadrate într-un grup al reușitei prin factori intrinseci muncii, iar cele cu numerele 4, 5 și 6 într-un grup al reușitei prin factori extrinsec acesteia.

Comparând ponderile acestor răspunsuri, observăm că sistemul de credințe asociat reușitei prin factori intrinseci muncii (asumarea și îndeplinirea sarcinilor, competența,

sarcini, aderă la ideea reușitei prin forțele proprii (prin factori intrinseci muncii), preferă un stil de conducere bazat pe comunicare, inițiativă și deschidere față de alte persoane, acordă o valoare ridicată motivației pentru muncă, exemplului personal și loialității pentru instituția militară. În opinia lor, autoritatea normelor ar trebui să fie mai puternică decât aceea a persoanelor, motiv pentru care ele tind să respingă obediența.

În general, persoanele din acest grup au o atitudine mai critică față de unele dintre practicile specifice mediului militar și o viziune mai pesimistă asupra perspectivelor lor profesionale. De asemenea, ele resimt ca frustrantă ideea

¹² Manolescu A., 1998, *Managementul resurselor umane*, Editura RAI, București

de a apela la relații sau cadouri pentru obținerea unei promovări.

În mentalitatea lor, cheia obținerii succesului o reprezintă îndeplinirea sarcinilor specifice posturilor, promovarea fiind, în acest context, o rezultantă firească a asumării și a calității muncii prestate.

Persoanele orientate către relații tind să facă o separare clară între îndeplinirea sarcinilor și promovare.

* * *

Astfel, în opinia lor, pentru a-ți îndeplini sarcinile, trebuie să te concentrezi pe factorii intrinseci muncii. Din contră, pentru a obține o promovare, trebuie să-ți faci relații și să nu ieși din cuvântul șefilor.

Pentru aceste persoane, spre deosebire de cele din primul grup, responsabilitatea în muncă și camaraderia nu sunt percepute ca fiind opuse ideii de reușită cu ajutorul altor persoane. Cei care aderă la această orientare valorică, sunt mai optimiști în legătură cu perspectiva succesului lor profesional și au o percepție preponderent pozitivă privind climatul din armată. Este interesant de remarcat faptul că, deși își afirmă disponibilitatea de a apela la relații pentru obținerea unei promovări, persoanele din această categorie tind să dezvolte o ideologie justificativă potrivit căreia, mediul militar ar fi complet lipsit de manifestări de corupție.

Se poate vorbi, prin urmare, de existența a două căi alternative de obținere a succesului profesional, fiecare fiind susținută printr-o orientare valorică distinctă. Ca ponderi, orientarea către sarcini este dominantă față de aceea către relații.

Datorită omogenității mari a corpului cadrelor, nu s-a putut face o grupare a acestora pe cele două orientări, în funcție de caracteristici socio-profesionale, cum sunt: vârsta, gradul

militar deținut, specificul armei sau zona culturală căreia aparțin. Totuși, au putut fi identificați doi factori structurali care își pun amprenta asupra celor două opțiuni valorice. Acești factori sunt: învățământul și experiența practică.

Astfel, cu cât durata timpului petrecut în învățământul militar este mai mare și în mod implicit, asimilarea modelelor promovate de către acesta, mai puternică, cu atât orientarea către sarcini este mai pronunțată. Din contră, cu cât vechimea în armată și deci, perioada de expunere la practicile organizaționale cresc, cu atât tendința de asumare a orientării spre relații, se accentuează.

Prin urmare, sursa principală de instituționalizare a unor modele valorice orientate către sarcini o reprezintă învățământul. Practica organizațională conține mai ales modele orientate către relații.

Dacă am încerca să dăm o tentă practică studiului nostru, atunci întrebarea care s-ar impune ar fi: "*Care dintre cele două orientări ar trebui considerată dezirabilă?*"

Din comentariile efectuate am putea deduce că orientarea către relații ar trebui considerată mai eficientă pentru că prezintă caracteristici cumulative.

În acest moment al analizei, trebuie să revenim asupra ipotezei inițiale privind posibilitatea cumulării unor factori ai succesului personal, sugerată de Bourdieu prin sintagma *capital uman total*¹³.

Analiza efectuată de noi, arată că persoanele orientate către sarcini, nu numai că resimt ca frustrant apelul la relații, dar manifestă și o atitudine vehement critică față de persoanele din al doilea tip. Deci, ei percep a doua cale ca fiind indezirabilă. La rândul lor, cei orientați către relații creează numai falsa impresie că ar fi *persoane de tip*

¹³ Bourdieu P., ib.ap.

cumulativ, cum le-am putea denumi, în realitate, ei fiind concentrați pe ideea de reușită prin promovarea rapidă.

Prin urmare, acceptând rezultatele acestui studiu, ipoteza cumulării, ca proiect de formare a capitalului uman, ar trebui deci, respinsă.

Riscul de a deveni partizanul utilității uneia dintre cele două căi, este destul de mare în acest moment al analizei. De aceea, precizarea premisei devine neapărat necesară.

Dacă punem problema în termenii succesului personal, deducem că orientarea spre relații este mai avantajoasă deoarece, așa cum am văzut, procură mai multe satisfacții și conduce la o integrare profesională mai bună.

Dacă interpretăm în termenii raționalizării sociale, din perspectiva instituției ca suprasistem și a modelelor managementului modern, mai utilă este orientarea către sarcini, deoarece susține performanța organizațională. Dilema "*a fi eficient*" sau "*a face oamenii fericiți*", ca premisă implicită a studiilor organizaționale, rămâne astfel, actuală.

Valorile ca resurse ale procesului de integrare

După cum se observă din datele prezentate, configurația sistemului de valori al cadrelor militare este, în general, compatibilă cu proiectul actual de schimbare a instituției militare și a societății românești, fondate pe ideile de reformă, modernizare și integrare.

Astfel, un studiu mai recent efectuat de aceeași instituție (sondaj SIS – februarie 2002), pune în evidență existența unui acord extrem de ridicat al cadrelor militare (în proporție de 90%) în legătură cu necesitatea restructurării interne a armatei. De asemenea, după cum am remarcat anterior, cadrele militare aderă într-o pondere foarte mare la proiectul democratizării societății și la ideile sale fundamentale (democrație,

separația puterilor, control civil asupra armatei, economie de piață etc.)

Cele două argumente ne permit să vorbim despre *reformism*, ca valoare profundă a corpului cadrelor militare.

După cum am remarcat în cuprinsul studiului, toleranța militarilor români față de militarii aparținând altor culturi, în special față de cei din statele Alianței Nord - Atlantice, este foarte ridicată, ceea ce atestă existența unui excelent *potențial de integrare* și acțiune eficientă în cadrul acțional al trupelor multinaționale.

De asemenea, orientarea dominantă către sarcini, ca mentalitate a succesului personal și valorizarea stilului de muncă managerial, bazat pe disciplina muncii, pe loialitate și responsabilitate față de organizație, foarte apropiat de cel promovat de teoriile occidentale, pot fi considerate trăsături ale *modernismului*, ca valoare profesională preponderentă în rândul cadrelor.

Ca purtătoare a acestor valori, cadrele militare pot constitui în același timp, și un factor activ de modernizare societală. O aplicație în acest sens ar putea-o reprezenta promovarea unui sistem normativ, care să favorizeze păstrarea în corpul funcționarilor din administrația publică a cadrelor militare care trec în rezervă și care sunt apte încă, de viață activă.

În concluzie, putem afirma că sistemul de valori al cadrelor militare este în mod dominant, orientat către deschidere, modernitate și schimbare, el putând fi considerat din această perspectivă o resursă importantă a procesului de înnoire atât a organizației militare cât și a societății românești.

De asemenea, se poate susține ipoteza existenței unui "Fond", de natură cognitivă, puternic instituționalizat (rutinizat și reprodus) în mentalitatea militarilor și care corespunde în mare măsură criteriilor de eficiență promovate

de teoria și practica instituțională europeană.

Cumulând cele două observații, ne putem aștepta ca *fondul* militarilor români

să constituie un factor favorizant și o resursă a procesului de integrare în cadrul *formelor* euro-atlantice.

Abstract

The Euro-Atlantic integration represents Romania's main political and social goal. Should this step be a successful institutionalization or should it determine a reactualization of the traditional metaphor of "structures without content"? The study the author has proposed regarding the military personnel's standards, as a socio-professional group, which is directly involved into the integration process, offers us an optimistic answer to this question. According to his analysis, "the military's system of values is mainly oriented toward transparency, modernity and change", being compatible with the armed forces reform project. This system of values will be an important resource to be used in the armed forces restructuring process and Romanian society as well. The author argues that the system of values of the Romanian military personnel will represent a valuable institutional asset, that have to be taken into account into the process of Romanian integration in the Euro-Atlantic structures.