ISSN: 2248-1079

Anuarul Universităţii „Petre Andrei" din Iaşi
Fascicula: Asistenţă Socială, Sociologie, Psihologie
Year-Book of „Petre Andrei" University from Iasi
Fascicle: Social Work, Sociology, Psychology
2016, Tomul 17, Decembrie, pp. 5-34

ETHICAL CLIMATE AND WORK-RELATED ATTITUDES IN MILITARY ORGANIZATION [CLIMAT ETIC ŞI ATITUDINI FAŢĂ DE MUNCĂ ÎN ORGANIZAŢIA MILITARĂ]

Viorel ROBU, Alexandru SCANGHEL,
Iustina-Lavinia OBADĂ & Alina ARDELEANU

Covered in:

CEEOL, Index Copernicus,
Ideas RePEc, Econpapers, SocioNet

©2016 The Authors. Published by LUMEN Publishing House.
Selection and peer review under the responsibility of „Petre Andrei" University from Iasi.

How to cite: Robu, V., Scanghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic şi atitudini faţă de muncă în organizaţia militară]. *Anuarul Universităţii „Petre Andrei" din Iaşi, Fascicula: Asistenţă Socială, Sociologie, Psihologie, Tomul 17*, 5-34.

Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization

[Climat etic şi atitudini faţă de muncă în organizaţia militară]

Viorel ROBU[1], Alexandru SCANGHEL[2], Iustina-Lavinia OBADĂ[3], Alina ARDELEANU[4]

Abstract

As part of the culture and climate of a military organization, professional ethics acts as a powerful form of control. This study aimed to investigate the relationship between the perception that Romanian soldiers have about ethical climate in military units and work-related attitudes. Eighty-five soldiers completed a standardized protocol that included five questionnaires. Perception of ethical climate was measured with a 16-item questionnaire. Work engagement was operationalized with a shortened version of the Utrecht Work Engagement Scale. Work involvement was captured using the Job Involvement Questionnaire. A ten-item scale for measuring overall job satisfaction was designed and administered to soldiers. Significant correlations among length of military service, perception of ethical climate in military units, work engagement, work involvement, and job satisfaction were found. Work engagement and work involvement partially mediated the relationship between perception of ethical climate in military units and job satisfaction.

Keywords:

perception of ethical climate in military units, work engagement, work involvement, job satisfaction.

[1] Conferenţiar universitar doctor, Universitatea "Petre Andrei" din Iaşi, Departamentul de Ştiinţe Socio-Umane, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţele Educaţiei. *E-mail:* robuviorel_upa@yahoo.com (autor corespondent).

[2] Cadru militar activ, ofiţer, Unitatea Militară 01411 Bârlad. *E-mail:* scanghel.alexandru@yahoo.ro.

[3] Masterand specializarea *Evaluarea, formarea şi consilierea psihologică a personalului*, Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iaşi, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei. *E-mail:* lavinia_obada@yahoo.ro.

[4] Psiholog practicant în supervizare, "Pruteanu G. Lavinia Maria. Cabinet Individual de Psihologie". *E-mail:* alinna_ardeleanu@yahoo.com.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

Introducere

Aplicată în contextul psihologiei muncii şi în cel al psihologiei organizaţionale, *etica profesională* vizează caracterul moral al activităţilor pe care diferite categorii de angajaţi le desfăşoară la locul de muncă, precum şi tratamentul potrivit pe care o organizaţie (prin toţi membrii ei) îl aplică membrilor, colaboratorilor, clienţilor, reprezentanţilor altor organizaţii cu care colaborează, noilor angajaţi, stagiarilor sau profesioniştilor din ramura în care organizaţia îşi desfăşoară activitatea (Lefkowitz, 2007). Cultura etică a unei organizaţii include credinţele despre etică şi normele referitoare la atitudinile şi la comportamentele etice, care sunt împărtăşite de către toţi membrii organizaţiei (Key, 1999). În una dintre lucrările lor de referinţă, Victor şi Cullen (1988) au definit *climatul etic organizaţional* prin percepţiile dominante pe care membrii, colaboratorii şi beneficiarii serviciilor unei organizaţii le au despre procedurile şi practicile care sunt tipice organizaţiei respective şi care au un conţinut etic. Cu alte cuvinte, climatul etic se referă la aspectele mediului (în care este realizată munca într-o organizaţie) care delimitează ce anume constituie comportamente etice la locul de muncă. Administrând unui număr de 872 de angajaţi din patru mari firme un chestionar pe care l-au construit pentru surprinderea dimensiunilor climatului etic organizaţional, Victor şi Cullen (1988) au identificat următoarele aspecte pe care membrii unei organizaţii tind să pună accentul: legile şi codurile profesionale, regulile şi procedurile organizaţiei, grija pe care membrii organizaţiei o manifestă unii faţă de alţii (de exemplu: relaţiile de prietenie sau interesul pentru rezultatele echipei), instrumentalitatea comportamentelor etice (de exemplu: comportamentele motivate de interesul pentru sine *vs.* comportamentele motivate de profitul pe care organizaţia trebuie să-l obţină), respectiv moralitatea personală a membrilor organizaţiei. În rândul membrilor unei organizaţii, comportamentele şi percepţia cu privire la conduita neetică tind să fie influenţate de poziţia pe care aceştia o au în structura şi ierarhia organizaţiei, precum şi de *cultura etică a organizaţiei* (pe care unii autori o abordează prin conceptul referitor la climatul etic, care este mai îngust din punctul de vedere al conţinutului), aşa cum aceasta se reflectă în (Lefkowitz, 2007): a) importanţa atribuită standardelor morale; b) sancţiunile morale asociate conduitelor neetice şi structura recompenselor asociate conduitelor etice; c) modelele de conduită oferite de către managerii de la toate nivelurile; d) absenţa contranormelor, adică a normelor şi obligaţiilor care contrazic cultura organizaţională bazată pe etică (de exemplu: presiunea de a face absolut tot ceea ce este necesar

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

pentru îndeplinirea sarcinilor profesionale, indiferent de natura etică sau neetică, dentologică sau nedeontologică a acţiunilor).

Comportamentele etice includ manifestările individuale sau de grup care sunt determinate de standardele etice ale unei organizaţii, cum ar fi: cinstea, onoarea, respectul reciproc, loialitatea faţă de valorile şi scopurile organizaţiei, precum şi faţă de oameni, sentimentul datoriei, disciplina etc. (Popescu, 2010). Comportamentele lipsite de etică sunt definite ca manifestări care aduc prejudicii unei persoane, unui grup de persoane, unei organizaţii sau societăţii în ansamblul ei şi care, din punct de vedere moral şi legal, nu sunt acceptabile (Ugwu, 2011). Din perspectiva acestei definiţii, minciuna, exagerările conştiente, corupţia, înşelăciunea, furtul, folosirea bunurilor organizaţiei în interes personal, acceptarea beneficiilor destinate altor persoane, asumarea în nume propriu a ideilor exprimate de alte persoane, traficul de influenţă, favoritismul, divulgarea secretelor oficiale, tăinuirea unor informaţii care trebuie transmise către diferite persoane cu responsabilităţi, colaboratori sau clienţi, încălcarea drepturilor celorlalţi, agresivitatea interpersonală, hărţuirea psihologică sau sexuală, tăinuirea comportamentelor neetice manifestate de alte persoane etc. sunt exemple de comportamente neetice pe care angajaii unei organizaţii le pot manifesta. Adesea, calitatea de etic sau neetic este subiectivă şi depinde de modul în care sunt percepute acţiunile membrilor unei organizaţii şi consecinţele acestora. De asemenea, calitatea de etic sau neetic se modifică în funcţie de o serie de factori, cum ar fi contextul social, economic şi cultural sau *background*-ul religios al membrilor unei organizaţii etc. Considerând mediul organizaţional din perspectiva tuturor acestor aspecte, este puţin probabil ca angajaţii să aibă o înţelegere comună a eticii sau să respecte un set unic de principii, valori şi standarde etice (Withanage, 2010).

Promovarea climatului etic de către o organizaţie şi orientarea acesteia către cultivarea atitudinilor şi a acţiunilor responsabile se asociază cu numeroase aspecte pozitive, dintre care enumerăm: manifestarea comportamentelor etice de către membrii organizaţiei (Trevino, Butterfield şi McCabe, 1998; Wimbush şi Shephard, 1994), implicarea acestora în munca pe care o realizează (Den Hartog şi Belschak, 2012; Trevino, Butterfield şi McCabe, 1998), angajamentul faţă de organizaţie (Jaramillo, Mulki şi Solomon, 2006; Schwepker, 2001; Sims şi Kroeck, 1994; Trevino, Butterfield şi McCabe, 1998; Wimbush şi Shephard, 1994), încrederea angajaţilor în organizaţiile din care fac parte (Ruppel şi Harrington, 2000), manifestarea comportamentelor organizaţionale civice

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

(Podsakoff, MacKenzie, Paine şi Bachrach, 2000), satisfacţia faţă de muncă şi organizaţie (Deshpande, 1996; Jaramillo, Mulki şi Solomon, 2006; Schwepker, 2001), nivelul scăzut al fluctuaţiei angajaţilor (Jaramillo, Mulki şi Solomon, 2006; Sims şi Kroeck, 1994).

În prezentul studiu, atenţia noastră s-a îndreptat asupra relaţiei dintre percepţia pe care angajaţii unei organizaţii de tip militar o au despre climatul etic şi trei dimensiuni ale atitudinilor pe care aceştia le pot manifesta în relaţie cu munca specifică pe care o desfăşoară, şi anume implicarea în muncă, dedicarea faţă de muncă şi satisfacţia faţă de muncă. Implicarea în muncă este un concept care defineşte starea de bine şi împlinire pe care un angajat o are în relaţie cu munca pe care o desfăşoară într-o organizaţie, la care se adaugă nivelul ridicat al energiei şi identificarea cu sarcinile profesionale (Schaufeli, Bakker şi Salanova, 2006). Într-un studiu realizat în rândul a 116 angajaţi care activau în diverse ramuri ocupaţionale din mediul public sau privat, Paveloni şi Vîrgă (2013) au raportat contribuţii semnificative din partea intenţiilor comportamentale etice ale angajaţilor în explicarea diferenţelor individuale în ceea ce priveşte dimensiunile implicării în muncă, precum şi nivelul global al acestei dimensiuni a atitudinilor faţă de muncă în rândul angajaţilor unei organizaţii. Rezultatele unui alt studiu sugerează că un climat organizaţional perceput de către angajaţi ca fiind etic este predictor important al manifestării intenţiilor etice şi, prin intermediul acestora, al nivelului implicării în muncă (Trevino, Butterfield şi McCabe, 1998). Dedicarea faţă de muncă este conceptualizată prin măsura în care un angajat se identifică din punct de vedere psihologic cu munca profesională pe care o desfăşoară într-o organizaţie, considerând-o plină de semnificaţii şi importanţă pentru identitatea de sine şi pentru propria dezvoltare (Kanungo, 1982). Constatările studiilor care s-au preocupat de efectele dedicării faţă de muncă în rândul angajaţilor unei organizaţii evidenţiază relaţii pozitive între această dimensiune şi comportamentele organizaţionale civice (Diefendorff, Brown, Kamin şi Lord, 2002; Munene, 1995). Satisfacţia faţă de muncă a fost definită prin starea emoţională pozitivă care rezultă din opinia pe care un angajat o are în legătură cu munca sa şi cu diferite aspecte ale climatului din organizaţia în care activează (Constantin, 2004). Rezultatele studiilor indică faptul că intenţiile comportamentale etice ale angajaţilor unei organizaţii tind să se asocieze pozitiv cu satisfacţia pe care aceştia o au în legătură cu munca pe care o realizează (Mulki, Jaramillo şi Locander, 2006). Relaţia dintre climatul etic dintr-o organizaţie, comportamentele etice şi satisfacţia faţă

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

de muncă în rândul angajaţilor ar putea fi explicată prin doi factori. În primul rând, climatul etic promovat sistematic poate ajuta angajaţii să evite implicarea în comportamente lipsite de etică care, în cele din urmă, îi protejează împotriva stresului (Jaramillo, Mulki şi Solomon, 2006). În al doilea rând, climatul etic este semnificativ legat de orientarea angajaţilor spre ceilalţi, aspect care, în timp, sporeşte capacitatea acestora de a dezvolta, pe termen lung, relaţii interpersonale pozitive. Atunci când relaţiile sunt deschise şi autentice, iar nivelul stresului este scăzut, angajaţii pot fi mai satisfăcuţi de locul de muncă. Climatul etic reflectat în practicile, procedurile, normele şi valorile permanent afirmate de către o organizaţie reduc riscul ca angajaţii să iniţieze acţiuni neetice şi să încalce aşteptările organizaţiei, asigurând un sentiment de confort personal şi securitate şi, prin aceasta, o bază pentru menţinerea şi/sau creşterea satisfacţiei.

Organizaţia militară este înţeleasă ca „…o instituţie cu un sistem propriu de organizare, conducere şi ierarhizare, a cărei activitate se desfăşoară în conformitate cu prevederile legilor statului, regulamentelor militare, ordinelor şi dispoziţiilor comandanţilor şi şefilor." (Eugeniu, 1999, p. 12). Având o importanţă vitală pentru organizarea şi funcţionarea oricărui stat de drept, instituţia armatei reprezintă o organizaţie formală cu o structură specifică de *status*-uri, roluri şi responsabilităţi, care se bazează pe un sistem de autoritate raţional-legal şi pe o ierarhie clar definită (Gherasim, 2005; Roşu, 2005). Un aspect definitoriu pentru sistemul militar este modul clar de ierarhizare şi gradul puternic de birocratizare. Aceste două elemente conferă fiecărui militar atribuţii şi responsabilităţi precise şi, în acelaşi timp, reflectă norme clare cu privire la modul de acţiune şi comportare al militarilor în diferite situaţii profesionale.

Funcţionarea instituţiei armatei are la bază un sistem de reglementări formale, care este cuprins în regulamente şi proceduri operaţionale. Acestea prescriu norme de comportament care asigură unitatea de acţiune (Roşu, 2005). În legătură cu reglementarea conduitei în mediul militar, aducem în discuţie două dintre actele normative importante. Primul se referă la *Regulamentul Disciplinei Militare*. Acesta „...stabileşte modalităţile de implementare a disciplinei militare la toate structurile din Ministerul Apărării Naţionale şi competenţele comandanţilor/şefilor de acordare a recompenselor şi de aplicare a sancţiunilor disciplinare tuturor militarilor ce săvârşesc abateri disciplinare, precum şi modul de organizare şi funcţionare al consiliilor de onoare şi al consiliilor de judecată." (*cf.* Ordinului nr. M.64/2013). Printre altele, la Capitolul II din Regulamentul Disciplinei Militare, sunt prevăzute recompensele, iar la Capitolul III, sunt

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

delimitate abaterile de la disciplina militară. În Capitolul IV, sunt prezentate sancţiunile disciplinare, precum şi modul de acordare a acestora. Aceste trei capitole fundamentale din actul normativ amintit nu lasă loc interpretărilor, comandantului unei unităţi militare revenindu-i sarcina de a se ghida după reglementări, în vederea adoptării deciziilor în legătură cu recompensarea ori pedepsirea subordonaţilor pentru atitudinile şi comportamentele lor. Un al doilea document normativ specific organizaţiei militare şi important pentru funcţionarea acesteia este reprezentat de *Regulamentul de Ordine Interioară în Unitate* (R.G.-1) care „…stabileşte relaţiile dintre militari, regulile de conduită a militarilor în diferite situaţii, obligaţiile militarilor şi cerinţele care stau la baza relaţiilor dintre militari, precum şi dispoziţii privind desfăşurarea activităţilor în unităţile militare." (*cf.* Ordinului Ministrului Apărării nr. M.S. 92/2008). În acest document, sunt prevăzute tipurile de relaţii şi comportamente cerute din partea personalului din Armata României (Capitolul II, Secţiunea 1), sarcinile care revin structurilor de conducere (de exemplu: comandant, locţiitorul comandantului, şeful de stat major, şefii de compartimente etc.), modul de întocmire al programului orar, portul ţinutei şi al însemnelor oficiale ale Armatei Române, modul de acordare a permisiilor şi a concediilor, precum şi modul de organizare a diferitelor activităţi (de exemplu: juramântul militar, ziua porţilor deschise ale Armatei Române etc.). Aspectele clar specificate în Regulamentul de Ordine Interioară în Unitate constituie baza pentru desfăşurarea activităţilor profesionale zilnice dintr-o unitate militară şi pentru conduita aşteptată din partea personalului militar de toate nivelurile. Abaterea de la normele şi regulile prevăzute trebuie gestionată corespunzător de către comandanţii de toate nivelurile, prin luarea de măsuri adecvate. Însă, după părerea noastră, un comportament dorit pentru militarii cu funcţii executive se poate obţine numai dacă şi cel care îl pretinde (comandantul de la un anumit nivel) îl adoptă, manifestându-l efectiv în diferite situaţii profesionale. De altfel, Art. 39 din Regulamentul de Ordine Interioară în Unitate precizează: „Comandantul unităţii militare este persoana cu autoritate învestită legal, care exercită actul de comandă asupra personalului structurilor subordonate, precum şi asupra celui aflat temporar în subordine. El reprezintă unitatea militară şi trebuie să fie model de exigenţă, moralitate, pregătire profesională, fermitate, iniţiativă şi principialitate." (*cf.* Ordinul Ministrului Apărării nr. M.S. 92/2008). Pe de altă parte, tratamentul aplicat militarilor aflaţi în subordine ţinându-se cont de anumite preferinţe este aspru criticat în mediul militar, ceea ce face ca imparţialitatea sa fie unul

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

din reperele după care unii lideri cu simţul etic dezvoltat îşi desfăşoară activitatea profesională specifică sistemului militar.

Respectarea strictă a prevederilor din regulamentele militare este asociată cu un comportament etic, în timp ce devierea de la prevederi este privită ca un comportament neetic. Atragem atenţia asupra faptului că atitudinile şi comportamentele neetice manifestate de către militarii cu funcţii de execuţie sau de către personalul militar cu atribuţii de supervizare, coordonare şi conducere au repercursiuni în planul vertical al ierarhiei specifice sistemului militar. Dacă în abordarea unui caz de conduită neetică manifestată de către un militar cu funcţie de conducere se lasă loc subiectivismului, iar militarul în cauză este tratat altfel, subordonaţii direcţi reprezintă un factor de risc care trebuie luat în calcul (mai ales atunci când astfel de situaţii se repetă), întrucât ei vor simţi faptul că sunt trataţi în mod diferit, deci inechitabil, iar acest lucru tinde să le scadă implicarea în activităţile profesionale specifice şi încrederea în organizaţia militară.

În analiza dinamicii eticii profesionale în rândul militarilor, a factorilor de risc şi a consecinţelor, trebuie să se pornească de la premisa că diminuarea prestigiului personalului din sistemul militar în rândul opiniei publice poate antrena (adaptare după Gurgu, 2006): a) slăbirea disciplinei în interiorul sistemului militar; b) contestarea autorităţii în cadrul ierarhiei din sistemul militar, c) escaladarea relaţiilor conflictuale dintre *staff*-ul managerial şi cel executiv; d) scăderea spiritului de echipă şi a unităţii militarilor care sunt organizaţi în diferite forme grupale şi administrative; e) intensificarea comportamentelor contraproductive; f) înmulţirea cazurilor de părăsire a sistemului militar, ceea ce conduce la alte costuri. La acestea, se adaugă o varietate de atitudini negative (de exemplu: dezangajarea, scăderea ataşamentului şi a satisfacţiei faţă de organizaţia militară), pe care angajaţii le pot manifesta faţă de munca pe care o desfăşoară, instituţia din sistemul militar în care activează, respectiv faţă de profesia de militar. Toate aceste fenomene pot slăbi organizarea internă a sistemului militar, funcţionalitatea sa şi pot conduce la destrămarea organizatorică şi, în special, morală a organizaţiei militare. De aceea, se impune acordarea unei atenţii sporite dinamicii fenomenelor care contravin eticii specifice din domeniul militar.

Prezentul studiu

Scop. Integrând delimitările conceptuale pe care le-am realizat în prima parte a acestei lucrări, precum şi dovezile empirice cu privire la

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

relaţia dintre climatul etic dintr-o organizaţie, respectiv atitudinile şi comportamentele în rândul angajaţilor, ne-am propus explorarea relaţiilor dintre percepţia pe care soldaţii gradaţi profesionişti (SGP) o au cu privire la climatul etic din organizaţia (unitatea) militară în care activează, implicarea în munca profesională, dedicarea faţă de muncă şi satisfacţie.

Aşa cum am subliniat în prima parte a acestei lucrări, prin specificul ei, organizaţia militară îşi desfăşoară activitatea în baza unor reglementări normative bine stabilite care, de regulă, sunt cunoscute de către toţi angajaţii unei unităti militare sau ai oricărei alte forme instituţionalizate de organizare şi desfăşurare a activităţilor din domeniul militar. Atunci când, într-o organizaţie de tip militar, se manifestă deficitul pe direcţia respectării normelor şi a regulamentelor militare, creşte riscul ca obiectivele organizaţiei să nu fie atinse în termenele de timp şi la standardele de calitate cerute. De aceea, investigarea climatului etic din organizaţia militară, a factorilor care contribuie la crearea şi menţinerea acestuia, precum şi a consecinţelor pe care acesta le are la nivelul atitudinilor şi al comportamentelor individuale ale militarilor reprezintă un factor cheie pentru demersurile specifice prevenirii incidentelor critice, adică a acelor evenimente sau situaţii care cresc riscul pentru destabilizarea fluxului activităţilor, acţiunilor şi operaţiilor specifice unei organizaţii de tip militar.

Ipotezele de lucru care au jalonat demersul de cercetare au fost (Figura 1): I) În rândul soldaţilor gradaţi profesionişti, percepţia cu privire la climatul etic din unitatea militară în care activează se asociază pozitiv cu nivelul implicării în munca profesională specifică.II) Percepţia cu privire la climatul etic din unitatea militară se asociază pozitiv cu nivelul dedicării pe care SGP o manifestă faţă de muncă.III). Percepţia cu privire la climatul etic din unitatea militară se asociază pozitiv cu nivelul satisfacţiei pe care SGP o manifestă faţă de munca pe care o realizează.IV) Atât nivelul implicării în munca profesională, cât şi nivelul dedicării se asociază pozitiv cu nivelul satisfacţiei pe care SGP o exprimă în legătură cu munca pe care o prestează.V) În rândul soldaţilor gradaţi profesionişti, nivelul implicării în munca profesională şi cel al dedicării mediază relaţia dintre percepţia cu privire la climatul etic şi nivelul satisfacţiei faţă de muncă.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

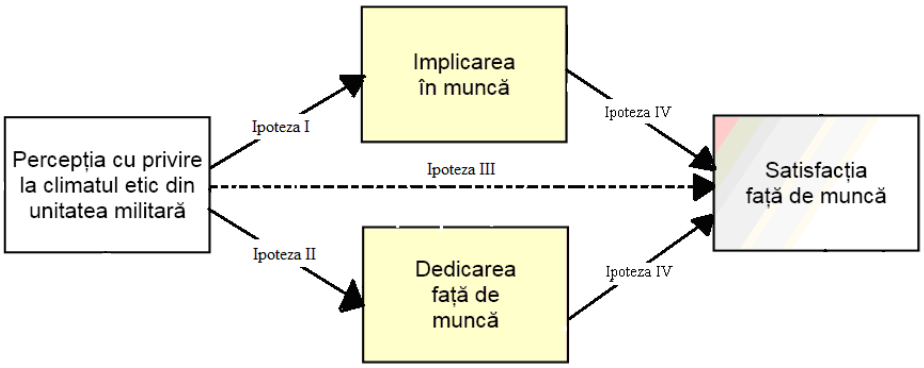


Fig. 1 Modelul de lucru şi ipotezele testate în contextul studiului

Studiul corelaţional pe care l-am realizat a pornit de la premisa că, atunci când SGP percep climatul din unitatea militară în care activează ca fiind caracterizat prin valori, atitudini şi comportamente etice, tind să se implice şi să se dedice într-o mai mare măsură rolurilor şi responsabilităţilor profesionale pe care le au. La rândul lor, aceste două variabile tind să contribuie la creşterea şansei ca SGP să obţină rezultate bune sau foarte bune în munca pe care o desfăşoară şi, în baza acestora, să fie recompensaţi sub diferite forme (de exemplu: promovarea, evidenţierea meritelor personale, acordarea de distincţii), ceea ce poate conduce la menţinerea/creşterea satisfacţiei.

Participanţi şi procedură

Rezultatele pe care le vom analiza în această lucrare au la bază datele cantitative obţinute prin prelucrarea răspunsurilor unui număr de 85 de SGP care au fost recrutaţi din două unităţi militare specializate în artilerie şi rachete. Răspunsurile au fost anonime, participanţilor solicitându-li-se consimţământul verbal, pentru a răspunde la întrebările chestionarelor. Administrarea chestionarelor a fost realizată colectiv, în săli de activităţi instuctiv-formative, în timpul programului de lucru.

În momentul colectării datelor studiului, participanţii (toţi bărbaţi) aveau vârste cuprinse între 21 şi 44 de ani (m = 30.97; s = 4.55). Au predominat participanţii cu studii medii (liceu – 69.6 % dintre 79 care au raportat nivelul educaţiei, respectiv şcoală postliceală – 18.9 %). Participanţii activau în cadrul unităţilor militare în care a fost realizată colectarea datelor, în medie, de aproximativ 8 ani (s = 4.03). Peste 56 %

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

dintre participanţii care au raportat vechimea în muncă (N = 81) erau încadraţi pe postul de SGP de perioade de timp cuprinse între 0.25 şi 8 ani.

Până în momentul colectării datelor studiului, paisprezece dintre participanţi fuseseră sancţionaţi pentru abateri disciplinare prevăzute în regulamentul unităţilor militare în care activau. Dintre aceştia, nouă vedeau sancţiunile pe care le primiseră ca fiind echitabile, ţinând cont de sancţiunile aplicate altor colegi, pentru abateri disciplinare similare.

Chestionarele administrate participanţilor

Protocolul utilizat pentru colectarea datelor a inclus cinci chestionare standardizate. Primul chestionar a vizat anumite caracteristici socio-demografice şi ocupaţionale (Anexa A1). Pentru operaţionalizarea percepţiei pe care soldaţii gradaţi profesionişti o aveau despre climatul etic din unităţile militare în care activau, a fost construit un chestionar (Anexa A2) care a inclus 16 itemi (de exemplu: „În cadrul unităţii militare şi a subunităţii în care lucrez, se pune accentul pe respectarea legilor şi a regulamentelor militare.", „În cadrul unităţii militare şi a subunităţii în care lucrez, comandanţii de la toate nivelurile îşi asumă responsabilitatea pentru deciziile pe care le adoptă şi îşi recunosc propriile greşeli." sau „ În cadrul unităţii militare şi a subunităţii în care lucrez,indiferent de gradul pe care îl au, colegii de muncă evită să primească „credit" sau să „culeagă lauri" pentru munca, realizările şi meritele altora."). O parte dintre itemi a fost inspirată de conţinutul regulamentelor specifice unei unităţi militare (de exemplu: loialitatea faţă de misiunile şi obiectivele organizaţiei militare, respectarea legilor şi a regulamentelor sau sancţiunile aplicate soldaţilor gradaţi profesionişti pentru abaterile disciplinare pe care le comit). Alti itemi au avut un caracter mai general, nu neapărat specific numai organizaţiei militare (de exemplu: recunoaşterea meritelor pentru realizările profesionale ale subordonaţilor, asumarea responsabilităţii de către comandanţi pentru propriile decizii şi greşeli sau deschiderea şi sinceritatea comandanţilor în raport cu subordonaţii şi exprimarea clară a intenţiilor). La fiecare item, participanţii la prezentul studiu au răspuns alegând una dintre următoarele cinci variante: 1 – *într-o foarte mică măsură*, 2 – într-o mică măsură, 3 – într-o oarecare măsură, 4 – într-o mare măsură, 5 – într-o foarte mare măsură. Pentru fiecare dintre participanţi, a fost calculat un scor total, prin însumarea scorurilor la toţi itemii chestionarului (domeniul de variaţie posibil: 16-80). Scorul ridicat a fost interpretat ca semnificând un climat orientat către etică în unitatea militară din care

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

soldatul gradat profesionist făcea parte, acest aspect fiind perceput ca atare de către participantul la studiu. Pentru eşantionul de SGP pe care s-a lucrat, valoarea consistenţei interne a itemilor chestionarului a fost bună (α = 0.83).

Implicarea în muncă a fost măsurată cu versiunea în limba română (Anexa A3) pentru forma scurtă a binecunoscutului instrument *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli, Baker şi Salanova, 2006). Scala include nouă itemi (de exemplu: „ Sunt entuziasmat de munca pe care o fac la serviciu." sau „ Când muncesc la serviciu, mă simt foarte plin de energie."), la care participanţii au răspuns alegând una dintre următoarele variante: 0 – *niciodată*, 1 – *aproape niciodată*, 2 – *rar*, 3 – *câteodată*, 4 – *des*, 5 – *foarte des*, 6 – *întotdeauna*. Itemii operaţionalizează cele trei dimensiuni ale implicării în muncă, şi anume vigoarea, dăruirea şi absorbirea. Autorii scalei recomandă atât calcularea unui scor total (ca media scorurilor la toţi itemii), cât şi a câte unui scor pentru fiecare dintre dimensiunile implicării în muncă. Autorii demersului de standardizare a instrumentului UWES pentru utilizarea în cercetările efectuate în contextul organizaţional românesc (Vîrgă, Zaborilă, Sulea şi Maricuţoiu, 2009) au sugerat că modelul de măsurare unifactorial este mai adecvat (cu valori ale consistenţei interne peste 0.80), motiv pentru care, în prezentul studiu, pentru fiecare dintre participanţi, a fost utilizat în analizele cantitative doar scorul total. Acesta a fost calculat ca medie a scorurilor la cei nouă itemi (domeniu de variaţie posibil: 0-6). Un scor ridicat a fost considerat ca indicator al nivelului ridicat al implicării în muncă. Pentru prezentul studiu, consistenţa internă a versiunii în limba română a UWES a fost foarte bună ($a = 0.91$).

Dedicarea faţă de munca profesională a fost operaţionalizată utilizându-se versiunea în limba română (Anexa A4) pentru *Job Involvement Questionnaire* (JIQ; Kanungo, 1982). Instrumentul include zece itemi (de exemplu: „Cele mai multe dintre interesele mele sunt legate de slujba pe care o am." sau „Mă dedic aproape tot timpul slujbei mele."), la care participanţii la prezentul studiu au răspuns prin alegerea uneia dintre următoarele cinci variante: 1 – *dezacord puternic*, 2 – *dezacord*, 3 – *nici în dezacord, nici de acord*, 4 – *acord*, 5 – *acord puternic*. Validitatea de construct (structura factorială) pentru versiunea în limba română a instrumentului JIQ a fost evaluată efectuându-se analiza factorială confirmatorie cu aplicaţia AMOS 16.0 (Arbuckle, 2007). Datele care au servit ca *input* au fost scorurile totale pe care 82 dintre cei 85 de SGP le-au obţinut la JIQ (trei dintre participanţii la studiu nu au completat instrumentul, motiv

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

pentru care, pentru aceştia, nu s-a dispus de scoruri pentru dedicarea faţă de munca profesională). Au fost testate două modele metrice în care a fost specificat un singur factor latent (nivelul dedicării faţă de munca profesională). Scorurile pentru toţi zece itemi din JIQ (model 01), respectiv pentru opt dintre itemi instrumentului (model 02) au fost specificate ca indicatori ai factorului latent. Modelele au fost testate pornindu-se de la matricea varianţe-covarianţe calculată pentru variabilele observate (scorurile la itemii reţinuţi). Pentru fiecare dintre modele, valorile parametrilor au fost estimate utilizându-se metoda verosimilităţii maxime (Byrne, 2010). Aceasta este populară în rândul cercetătorilor, întrucât este mai robustă în raport cu încălcarea asumpţiilor referitoare la normalitatea distribuţiilor variabilelor observate. Gradul adecvării modelelor din punct de vedere statistic a fost estimat utilizându-se următorii indicatori (Arbuckle, 2007; Byrne, 2010): a) χ^2 (engl. *minimum discrepancy function*), gradul de libertate (*df*) şi pragul de semnificaţie (*p*); χ^2 este cel mai comun indicator al discrepanţei dintre matricea covarianţelor dintre variabile calculată pentru modelul testat pe un eşantion şi matricea covarianţelor estimată la nivelul întregii populaţii din care a fost extras eşantionul; întrucât valoarea lui χ^2 este foarte sensibilă la mărimea eşantionului, am utilizat un indicator suplimentar, şi anume χ^2/df; acesta oferă o estimare mai precisă a gradului de adecvare statistică a unui model metric ipotetic; b) RMR (engl. *standardized root mean square residual*) – valoarea medie a reziduurilor rezultate în urma comparării matricii varianţe-covarianţe pentru modelul testat cu matricea varianţă-covarianţă rezultată din datele observate în eşantion; c) NNFI/TLI (engl. *non-normed fit index/Tucker-Lewis index*) şi CFI (engl. *comparative fit index*) – indicatori ai gradului în care variabilele incluse într-un model prezintă relaţii semnificative între ele; aceşti indicatori permit compararea modelului testat pe un eşantion cu un model ipotetic care presupune independenţa totală a variabilelor specificate (adică absenţa relaţiilor între acestea); d) RMSEA (engl. *root mean square error of approximation*) – unul dintre cei mai importanţi indicatori care arată în ce măsură matricea varianţelor-covarianţelor corespunzătoare modelului testat se potriveşte cu matricea pe care o vom obţine în cadrul populaţiei; cu alte cuvinte, în ce măsură parametrii estimaţi sunt reprezentativi pentru întreaga populaţie din care a fost extras eşantionul; întrucât valoarea lui RMSEA este sensibilă la relaţiile dintre variabilele unui model care sunt specificate inadecvat şi este însoţită de un interval de încredere care oferă o indicaţie asupra preciziei estimării, utilizarea acestui indicator este puternic încurajată (MacCallum şi Austin, 2000). Ţinând cont de reperele sugerate în literatura de specialitate

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

(Byrne, 2010; Schumacker şi Lomax, 2004), modelele metrice testate au fost considerate ca având o adecvare statistică acceptabilă, atunci când: a) χ^2 – semnificativ statistic ($0.01 \leq p \leq 0.05$); b) $2 < \chi^2/df \leq 3$; c) $0.05 \leq RMR \leq 0.10$; d) $0.90 \leq NNFI \leq 0.97$; e) $0.90 \leq CFI \leq 0.97$ şi f) $0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$. Adecvarea modelului care a inclus toţi itemii din versiunea în limba română pentru JIQ ca indicatori ai factorului latent a fost satisfăcătoare ($\chi^2 = 59$; $df = 35$; $p = 0.007$; $\chi^2/df = 1.68$; $RMR = 0.064$; $NNFI = 0.937$; $CFI = 0.951$; $RMSEA = 0.092$; 90% $CI_{RMSEA} = 0.048\text{-}0.132$), însă itemul 4 („Pentru mine, slujba pe care o am reprezintă doar o mică parte din ceea ce sunt.") a prezentat o valoare standardizată a saturaţiei în factorul latent nesemnificativă statistic ($\gamma = - 0.08$; $p = 0.476$). Pentru toţi ceilalţi itemi, valorile standardizate ale saturaţiilor au fost cuprinse între 0.38 (itemul 7) şi 0.89 (itemul 9) şi semnificative. Deoarece pentru itemul 7 („Obişnuiesc să mă detaşez de slujba pe care o am."), valoarea saturaţiei a fost mult mai scăzută (comparativ cu valorile obţinute pentru restul itemilor), a fost testat un al doilea model metric care a inclus doar opt dintre cei zece itemi din versiunea în limba română pentru JIQ (itemii 4 şi 7 au fost eliminaţi). Adecvarea noului model a prezentat o uşoară îmbunătăţire ($\chi^2 = 34.07$; $df = 20$; $p = 0.026$; $\chi^2/df = 1.70$; $RMR = 0.050$; $NNFI = 0.958$; $CFI = 0.970$; $RMSEA = 0.093$; 90% $CI_{RMSEA} = 0.033\text{-}0.145$). Pentru toţi itemii reţinuţi, saturaţiile în factorul latent au fost semnificative statistic şi au avut valori cuprinse între 0.72 şi 0.90. Prin urmare, pentru fiecare participant la prezentul studiu, scorul total a fost obţinut prin însumarea scorurilor la opt dintre cei zece itemi (domeniul de variaţie posibil: 8-40). Un scor ridicat a fost interpretat ca semnificând un nivel ridicat al dedicării faţă de muncă. Pentru prezentul studiu, consistenţa internă a fost foarte bună ($a = 0.93$). Valorile corectate ale corelaţiilor dintre scorurile la itemii care au fost reţinuţi pentru analizele cantitative şi scorul total au fost cuprinse între 0.68 şi 0.86 ($m = 0.76$).

Satisfacţia pe care SGP o aveau în legătură cu diverse aspecte ale conţinutului muncii pe care o prestau pe posturile din unităţile militare în care erau încadraţi a fost operaţionalizată prin zece itemi (Anexa A5), la care participanţii au răspuns pe o scală cu şase ancore verbale (1 – *total nemulţumit*, 2 – *nemulţumit*, 3 – *destul de nemulţumit*, 4 – *destul de mulţumit*, 5 – *mulţumit*, 6 – *mulţumit în totalitate*). Itemii au vizat: condiţiile fizice ale muncii, programul de lucru, relaţia cu comandanţii unităţilor militare, salarizarea şi recompensele financiare suplimentare, criteriile şi modul de evaluare a muncii angajaţilor, stilul de conducere al unităţilor, posibilităţile de perfecţionare profesională, oportunităţile pentru avansarea

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

profesională, relaţiile cu colegii de muncă şi resursele materiale necesare desfăşurării muncii în condiţii optime. În vederea evaluării validităţii de construct (structurii factoriale) a scalei pentru măsurarea satisfacţiei faţă de muncă, a fost efectuată o analiză factorială exploratorie, utilizându-se datele obţinute pe eşantionul de SGP care au participat la prezentul studiu. Metoda utilizată pentru realizarea analizei a constat în descompunerea în componente principale cu rotaţia factorilor de tip *varimax* (s-a pornit de la ipoteza ortogonalităţii posibililor factori, exprimată prin absenţa sau valorile neglijabile şi nesemnificative ale corelaţiilor dintre aceştia). Literatura din domeniul construcţiei şi validării metodologiei de evaluare psihologică sugerează adecvarea metodei descompunerii în componente principale, în vederea stabilirii soluţiei factoriale preliminare prin analiza factorială exploratorie (Pett, Lackey şi Sullivan, 2003). Analiza s-a bazat pe matricea corelaţiilor dintre scorurile la itemii scalei care a fost construită şi administrată, pentru a se operaţionaliza satisfacţia faţă de muncă în rândul soldaţilor gradaţi profesionişti. Au fost reţinuţi şi interpretaţi factorii ai căror valori proprii (*eigenvalue*) au fost mai mari decât 1.00. Saturaţiile itemilor în factorii latenţi au fost interpretate ca fiind semnificative, atunci când valorile au fost cel puţin egale cu 0.40, conform sugestiilor din literatura de specialitate (Stevens, 2002). Pentru fiecare analiză, adecvarea datelor brute în raport cu scopul reducerii în factori a fost evaluată utilizându-se testele Kaiser-Meyer-Olkin/KMO (Kaiser, 1974) şi χ^2-Bartlett (Dziuban şi Shirkey, 1974). Valori pentru testul KMO cuprinse între 0.70 şi 0.80 indică un nivel bun al adecvării statistice a datelor în raport cu scopul efectuării analizei factoriale, în timp ce valori cuprinse între 0.80 şi 0.90 sunt foarte bune. La rândul lui, testul χ^2-Bartlett trebuie să fie semnificativ statistic. Valorile pentru testele KMO şi χ^2-Bartlett au fost egale cu 0.88, respectiv 628.98 ($p < 0.001$), justificând utilizarea analizei factoriale exploratorii, în vederea reducerii itemilor. Analiza a evidenţiat un singur factor latent care a explicat 63.06 % din varianţa totală a scorurilor la itemi. Valorile standardizate ale saturaţiilor itemilor în factorul extras au fost cuprinse între 0.58 şi 0.87. Factorul a explicat între 34.5 % şi 77.3 % din varianţa scorurilor la itemii scalei.Pentru fiecare dintre participanţi, scorul a fost obţinut prin însumarea scorurilor la itemii scalei (domeniul de variaţie posibil: 10-60). Un scor ridicat a exprimat un nivel ridicat al satisfacţiei faţă de muncă. Pentru prezentul eşantion de SGP, consistenţa internă a itemilor scalei (estimată prin calcularea valorii coeficientului *a*) a fost foarte bună ($a = 0.93$). Valorile corectate ale

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

corelaţiilor dintre scorurile la itemi şi scorul total au fost cuprinse între 0.51 şi 0.83 (m = 0.73; mediana = 0.77).

Rezultate şi discuţii

O condiţie necesară pentru testarea ipotezelor de lucru (care a implicat calculul corelaţiilor liniare dintre variabilele urmărite în studiu) a fost normalitatea distribuţiilor scorurilor pe care participanţii le-au obţinut la chestionarele administrate. Pentru o distribuţie univariată normală, valorile indicatorilor simetriei (*skewness*) şi boltirii (*kurtosis*) trebuie să fie egale cu zero (dacă distribuţia este analizată cu programe statistice care consideră valoarea zero ca reper pentru interpretarea normalităţii). Nu există un reper clar care să indice care valori ale indicatorilor *skewness* şi *kurtosis* sunt acceptabile, pentru a trage concluzia că o distribuţia unei variabile este normală. Unii autori (Labăr, 2008; Morgan, Leech, Gloeckner şi Barrett, 2004) oferă ca repere critice ± 1. Valorile indicatorilor *skewness* şi *kurtosis* nu trebuie să fie mai mici decât - 1, respectiv mai mari decât + 1. Tabelul 1 prezintă caracteristicile descriptive pentru distribuţiile variabilelor cantitative care au fost urmărite în prezentul studiu.

Tabelul 1

Indicatori statistici descriptivi pentru variabilele de interes

Variabile	m	s	Skewness	Kurtosis	$z_{K\text{-}S}$	p
Vechimea în munca pe postul de SGP	7.94	4.03	0.37	0.54	0.71	0.689
Satisfacţia faţă de muncă	39.65	10.20	- 0.42	- 0.14	0.89	0.405
Percepţia cu privire la climatul etic din unitatea militară	51.85	10.13	0.02	- 0.58	0.73	0.648
Implicarea în muncă	3.23	1.21	- 0.21	- 0.19	0.67	0.679
Dedicarea faţă de muncă	22.28	7.44	0.13	- 0.73	0.94	0.335

Notă: $z_{K\text{-}S}$ = testul non-parametric Kolmogorov-Smirnov

Pe lângă aspectele referitore la satisfacţia faţă de munca profesională, implicarea în muncă, dedicarea şi percepţia soldaţilor gradaţi profesionişti cu privire la climatul etic din unităţile militare în care activau, a fost luată în considerare vechimea în munca pe care soldaţii o desfăşurau pe posturile pe care erau încadraţi. S-a pornit de la premisa că această variabilă diferenţiază atitudinile şi comportamentele pe care lucrătorii din sistemul militar le manifestă faţă de munca pe care o realizează şi faţă de

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

organizaţia militară. De fapt, nu vechimea în sine este importantă, cât mai ales experienţele profesionale pe care aceasta le prilejuieşte şi care, prin caracterul lor formativ, precum şi prin solicitările pe care le aduc, îşi pun amprenta asupra maturităţii în plan profesional a tuturor categoriilor de lucrători din armată.

Din Tabelul 1, se poate constata că, în raport cu domeniul posibil de variaţie a scorurilor la chestionarele administrate, valorile mediilor au indicat tendinţa participanţilor la studiu de a obţine: a) un scor moderat spre ridicat pentru satisfacţia faţă de munca profesională; b) scoruri moderate pentru percepţia cu privire la climatul etic din unităţile militare şi implicarea în munca profesională; c) un scor moderat spre scăzut pentru dedicarea faţă de activitatea de SGP. Valorile coeficientului *skewness* au indicat asimetrii neglijabile pentru distribuţiile scorurilor la percepţia cu privire la climatul etic din unităţile militare, implicarea în munca profesională şi dedicarea faţă de muncă. În ceea ce priveşte satisfacţia, distribuţia scorului a evidenţiat o asimetrie negativă (adică înspre zona scorurilor mai ridicate), însă de nivel moderat. Vechimea în munca pe postul de SGP a evidenţiat un nivel moderat al asimetriei pozitive, întrucât majoritatea participanţilor aveau vârste sub 40 de ani. Pentru satisfacţia faţă de munca profesională şi implicarea în muncă, valorile coeficientului *kurtosis* au indicat boltiri neglijabile ale distribuţiilor, iar pentru restul variabilelor, distribuţiile au evidenţiat boltiri de nivel moderat. În ansamblu, distribuţiile variabilelor de interes au evidenţiat forme cvasi-normale, asa cum se poate constata şi din valorile testului non-parametric Kolmogorov-Smirnov ($z_{K\text{-}S}$), care nu au fost semnificative statistic.

Toate ipotezele de lucru au fost susţinute de datele corelaţionale pe care le-am obţinut (Figura 2). Astfel, în rândul soldaţilor gradaţi profesionişti care au participat la prezentul studiu, percepţia cu privire la climatul etic din unităţile militare s-a asociat pozitiv şi semnificativ statistic cu nivelul satisfacţiei faţă de munca profesională ($r = 0.71$; $p < 0.001$; Ipoteza de lucru III), precum şi cu nivelul implicării ($r = 0.53$; $p < 0.001$; Ipoteza de lucru I). De asemenea, percepţia cu privire la climatul etic s-a asociat pozitiv şi semnificativ cu nivelul dedicării faţă de munca profesională ($r = 0.43$; $p < 0.001$; Ipoteza de lucru II). Pe de altă parte, nivelul satisfacţie pe care SGP au exprimat-o faţă de munca profesională s-a asociat pozitiv şi semnificativ statistic atât cu nivelul implicării în muncă ($r = 0.53$; $p < 0.001$), cât şi cu nivelul dedicării ($r = 0.54$; $p < 0.001$; Ipoteza de lucru IV). Pentru prezentul eşantion de SGP, s-a mai

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

constatat o corelaţie pozitivă şi semnificativă între implicarea în munca profesională şi dedicare (r = 0.67; p < 0.001).

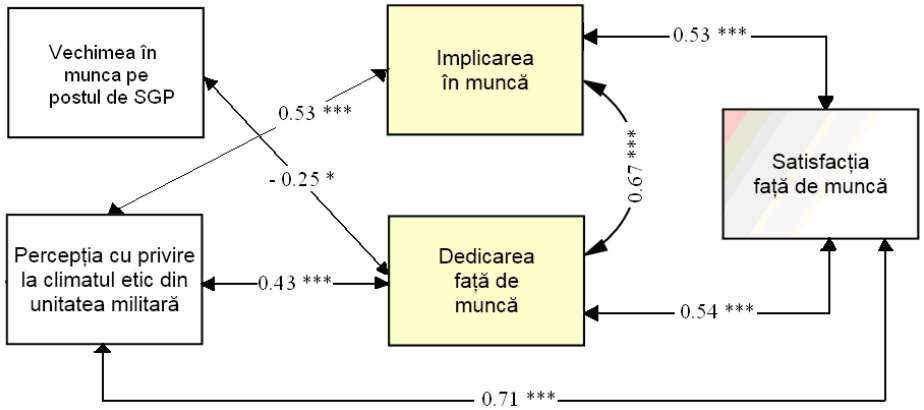


Fig. 2 Reprezentarea schematică a datelor corelaţionale semnificative obţinute în studiu

Vechimea în munca pe postul de SGP a evidenţiat corelaţii negative, însă nesemnificative din punct de vedere statistic şi de intensitate neglijabilă cu: percepţia pe care SGP o aveau despre climatul etic din unităţile militare în care activau (r = - 0.10; p = 0.337), implicarea în munca profesională (r = - 0.07; p = 0.535) şi satisfacţia faţă de muncă (r = - 0.02; p = 0.866). Un *pattern* similar al corelaţiilor a fost obţinut pentru vârsta participanţilor la studiu: r = - 0.09 (p = 0.396) – pentru percepţia cu privire la climatul etic, r = - 0.04 (p = 0.669) – pentru implicarea în muncă, respectiv r = - 0.07 (p = 0.491) – pentru satisfacţie. În schimb, vârsta participanţilor (precum şi vechimea în muncă) au corelat negativ şi semnificativ cu scorul la dedicarea faţă de munca profesională (pentru vârstă → r = - 0.30 şi p < 0.01, iar pentru vechimea în muncă → r = - 0.27 şi p < 0.05).

În Figura 2, sunt prezentate şi alte asocieri semnificative care au fost evidenţiate în setul de date cantitative pe care s-a lucrat. Astfel, soldaţii gradaţi profesionişti cu vechime mai mare în munca pe care o desfăşurau au manifestat tendinţa de a obţine un scor mai scăzut pentru dedicarea faţă de muncă, deşi intensitatea legăturii a fost modestă. Totuşi, acest rezultat sugerează că percepţia cu privire la climatul etic dintr-o unitate militară ar putea media relaţia dintre vechimea în munca în sistemul militar şi nivelul dedicării în rândul lucrătorilor. Un militar cu o vechime mai mare se poate confrunta la locul de muncă cu mai multe situaţii care îi

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

creează nemulţumire şi, în timp, poate să se dezangajeze din punct de vedere afectiv şi comportamental în raport cu munca pe care o prestează, cu organizaţia militară în general, precum şi în raport cu profesia pe care o are. Din figură, se mai poate constata o corelaţie pozitivă, semnificativă şi moderată spre ridicată ca intensitate între percepţia pe care SGP au exprimat-o prin raportarea la climatul etic din unităţile militare în care activau şi satisfacţia faţă de munca profesională. Acest rezultat sugerează impactul puternic pe care climatul etic din organizaţia militară îl poate avea asupra stării de bine a soldaţilor (şi, în general, al lucrătorilor din sistemul militar). Astfel, moralul acestora şi motivaţia pentru muncă pot fi influenţate negativ de sentimentele de inechitate, insecuritate şi frustrare care apar, de regulă, ca urmare a persistenţei unui climat de muncă neetic.

Conform ultimei ipoteze de lucru, în rândul soldaţilor gradaţi profesionişti, nivelul implicării în munca profesională şi cel al dedicării mediază relaţia dintre percepţia cu privire la climatul etic şi nivelul satisfacţiei faţă de muncă. Datele pe care le-am obţinut au confirmat această ipoteză. În vederea verificării ipotezei, relaţiile de mediere au fost testate utilizându-se procedura clasică sugerată de Baron şi Kenny (1986). Conform sugestiilor autorilor care au fundamentat această procedură, într-un model de mediere în care variabilele sunt cantitative şi care este testat utilizându-se analiza de regresie liniară multiplă, o variabilă (M) mediază relaţia dintre alte două variabile, dintre care una este independentă (VI) şi cealaltă dependentă (VD), dacă sunt îndeplinite simultan următoarele condiţii: a) VI prezintă o relaţie semnificativă cu variabila M; b) variabila M prezintă o relaţie semnificativă cu VD; c) VI prezintă o relaţie semnificativă cu VD; cu alte cuvinte, efectul total (coeficientul de regresie) pe care VI îl are asupra VD este semnificativ statistic (adică diferit de zero); d) relaţia dintre VI şi VD nu mai este semnificativă, atunci când VI şi variabila M sunt introduse simultan în modelul de regresie; cu alte cuvinte, efectul direct pe care VI îl are asupra VD ar trebui să fie mai scăzut ca valoare decât efectul total şi nesemnificativ din punct de vedere statistic, deoarece „sarcina" este preluată de efectul indirect (mediat). Efectul total pe care VI îl are asupra VD poate fi descompus în efectul direct şi efectul indirect. Efectul indirect este egal cu produsul dintre efectul (coeficientul de regresie *a*) pe care VI îl are asupra variabilei mediatoare (M) şi efectul (coeficientul de regresie *b*) pe care variabila mediatoare (M) îl are asupra variabilei dependente (VD), deci efectul indirect = $a \times b$. Pentru testarea semnificaţiei efectului mediat, a fost utilizată strategia propusă de Sobel (bazată pe testul asimptotic *z*). Acest

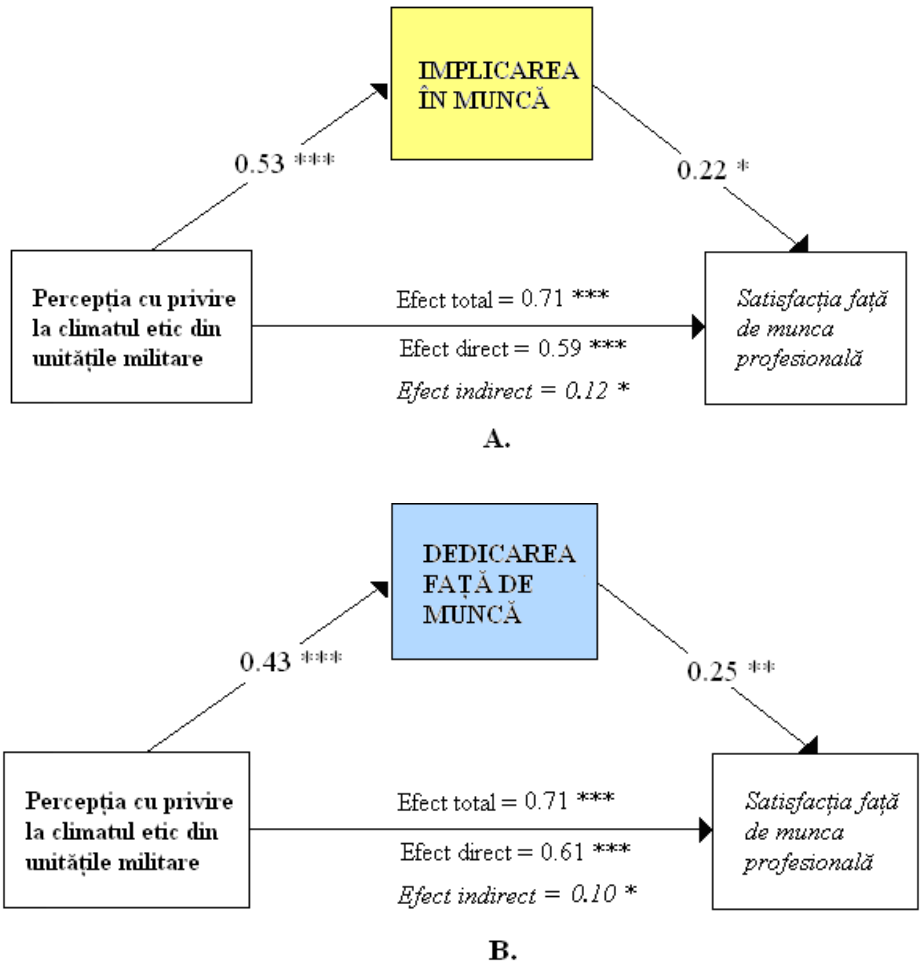
Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

test este adecvat în cazul eşantioanelor de subiecţi cu volum mare şi al variabilelor ale căror distribuţii nu se abat semnificativ de la condiţia de normalitate (Drugaş şi Roşeanu, 2010). Valoarea testului z_{Sobel} se obţine prin calcularea raportului dintre efectul indirect ($a \times b$) şi eroarea standard a acestuia, care este egală cu $ES_{a \times b} = \sqrt{a^2 \times ES_b + b^2 \times ES_a}$, unde ES_a şi ES_b sunt erorile standard pentru efectele directe VI → M şi M → VD. În prezentul studiu, valoarea testului z_{Sobel} şi pragul de semnificaţie au fost determinate utilizându-se o aplicaţie online (a se vedea www.quantpsy.org/sobel). Autorii descriu două tipuri de mediere (Shrout şi Bolger, 2002): a) parţială – atunci când efectul direct pe care VI îl are asupra VD este semnificativ statistic şi are acelaşi semn cu cel al efectului indirect şi b) totală, atunci când efectul direct pe care VI îl are asupra VD nu este semnificativ, iar valoarea standardizată a acestuia < 0.10.

Figura 3 sumarizează rezultatele analizelor de regresie multiplă liniară, care au fost efectuate succesiv în vederea calculării efectelor totale, directe şi indirecte (mediate de implicarea în munca profesională – Figura 3A., respectiv de dedicarea faţă de muncă – Figura 3B.). Pentru simplificare, în figuri, sunt trecute doar valorile standardizate ale efectelor estimate. Se poate constata că percepţia cu privire la climatul etic din unităţile militare (VI) a avut un efect pozitiv şi semnificativ statistic (a = 0.06; ES = 0.01; β = 0.53; p < 0.001) asupra implicării soldaţilor în munca pe care o realizau (variabila presupusă ca mediator). La rândul ei, implicarea în muncă a avut un efect pozitiv şi semnificativ asupra satisfacţiei pe care SGP au exprimat-o în legătură cu munca pe care o prestau, adică asupra VD (b = 1.88; ES = 0.73; β = 0.22; p < 0.05). Efectul total pe care percepţia cu privire la climatul etic l-a avut asupra satisfacţiei faţă de muncă a fost semnificativ (c = 0.71; ES = 0.07; β = 0.71; p < 0.001), la fel ca şi efectul direct (c' = 0.59; ES = 0.09; β = 0.59; p < 0.001). De asemenea, efectul indirect pe care percepţia cu privire la climatul etic l-a avut asupra satisfacţiei (adică efectul mediat de implicarea în muncă) a fost semnificativ (efec indirect = 0.12; z_{Sobel} = 2.33; p < 0.05). Deoarece efectul direct (c' = 0.59) a avut o valoare mai scăzută decât efectul total (c = 0.71) şi acelaşi semn cu cel al efectului indirect, însă a rămas semnificativ statistic (atunci când, în ecuaţia de regresie, au fost introduse simultan variabila independentă şi variabila mediatoare), s-a concluzionat că implicarea în munca profesională a mediat parţial relaţia dintre percepţia pe care SGP o aveau despre climatul etic din unităţile militare în care erau angajaţi şi satisfacţia faţă de muncă. Efectul indirect

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

pe care percepția soldaților cu privire la climatul etic l-a avut asupra satisfacției față de munca profesională a reprezentat 16.9 % [(efect total/efect indirect) × 100] din efectul total.



Notă: A. mediator = implicarea în muncă şi B. mediator = dedicarea faţă de munca profesională

* p < 0.05; ** p < 0.01; *** p < 0.001

Fig. 3 Reprezentarea schematică a modelelor de mediere

Rezultate asemănătoare au fost obținute, atunci când variabila mediatoare a fost reprezentată de dedicarea față de munca profesională.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

Astfel, percepţia cu privire la climatul etic a avut un efect pozitiv şi semnificativ ($a = 0.33$; $ES = 0.07$; $\beta = 0.43$; $p < 0.001$) asupra dedicării. La rândul ei, dedicarea a avut un efect pozitiv şi semnificativ asupra satisfacţiei în rândul SGP ($b = 0.33$; $ES = 0.10$; $\beta = 0.25$; $p < 0.05$). Aşa cum se poate constata din analiza modelului de mediere anterior, efectul total pe care percepţia cu privire la climatul etic l-a avut asupra satisfacţiei faţă de muncă a fost semnificativ statistic. De asemenea, efectul direct pe care percepţia cu privire la climatul etic l-a avut asupra satisfacţiei a fost semnificativ ($c' = 0.61$; $ES = 0.08$; $\beta = 0.61$; $p < 0.001$). Valoarea efectului indirect ($= 0.10$) a fost semnificativă ($z_{Sobel} = 2.56$; $p < 0.05$). Deoarece efectul direct ($c' = 0.61$) a avut o valoarea mai scăzută decât efectul total ($c = 0.71$) şi acelaşi semn cu cel al efectului indirect, însă a rămas semnificativ statistic, s-a concluzionat că dedicarea faţă de muncă a mediat parţial relaţia dintre percepţia pe care SGP o aveau despre climatul etic din unităţile militare în care erau angajaţi şi satisfacţia faţă de munca pe care o realizau. Efectul mediat a reprezentat 14.08 % din efectul total.

Concluzii

Aspectele etice reprezintă o componentă importantă a climatului unei organizaţii. Conţinutul acestora este acoperit, parţial, atât de dimensiunea socio-emoţională a climatului dintr-o organizaţie, cât şi de dimensiunea referitoare la politicile organizaţionale. Climatul etic include totalitatea aspectelor care ţin de atitudinile şi comportamentele sociale şi profesionale care sunt prescrise normativ, pentru ca organizaţia să funcţioneze optim şi să-şi satisfacă obiectivele.

Ca parte componentă a culturii şi climatului specific organizaţiei de tip militar, etica profesională pe care angajaţii de la toate nivelurile structural-funcţionale ale sistemului militar (decidenţi din aparatul ministerial, comandanţi de unităţi militare, ofiţeri şi subofiţeri de diverse specialităţi, maiştri militari, soldaţi gradaţi profesionişti etc.) sunt chemaţi să o respecte acţionează ca o formă puternică de control moral, social şi profesional. Etica promovată în interiorul organizaţiei de tip militar implică cunoaşterea, însuşirea şi împărtăşirea standardelor de conduită profesională şi personală, pe care angajaţii trebuie să le respecte în toate contextele specifice activităţii pe care o desfăşoară (atât pe timp de pace, cât şi de conflict armat), dar şi în viaţa civilă. Etica profesională din domeniul militar este determinată de tradiţiile care marchează existenţa şi identitatea organizaţiei de tip militar, de cerinţele funcţionale ale armatei (ca instituţie fundamentală), precum şi de misiunea şi rolul pe care armata

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

îl joacă în organizarea unei societăţi. Principiile şi normele etice specifice activităţii militarilor profesionişti sunt cuprinse, în mod sintetic, în codul de conduită etică a personalului militar şi civil din Ministerul Apărării Naţionale, la care se adaugă diferite acte normative care reglementează activitatea din sistemul militar. De asemenea, o parte dintre acestea este păstrată şi transmisă sub formă cutumiară, de la o generaţie de militari la alta.

Atunci când angajaţii unei organizaţii percep un climat etic, manifestă tendinţa de a experimenta starea de bine (reflectată în satisfacţia faţă de munca pe care o prestează, sentimentul de echitate şi cel de securitate emoţională), de a se implica în realizarea sarcinilor pe care le au, de a se identifica cu misiunea, valorile, obiceiurile, strategiile şi, în general, cu întreaga cultură a organizaţiei. De asemenea, un climat organizaţional caracterizat prin orientarea către etică tinde să activeze în rândul angajaţilor comportamentele organizaţionale civice care implică întrajutorarea, atitudinile corecte în raport cu conflictele de roluri sau cele interpersonale, precum şi menţinerea/creşterea participării la activităţi situate în afara rolurilor profesionale stricte (de exemplu: activităţi de *coaching* şi *team-building* sau sărbătorirea succeselor organizaţiei). De aceea, promovarea culturii bazată pe principii etice şi pe menţinerea unui climat de muncă etic ar trebui să constituie unul dintre aspectele importante de care toate tipurile de organizaţii, inclusiv cea de tip militar, să ţină cont, în elaborarea şi implementarea strategiilor de dezvoltare.

Bibliografie

Arbuckle, J. L. (2007). *Amos™ 16.0 User's Guide*. Chicago, IL: Amos Development Corporation.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.

Byrne, B. M. (2010). Structural Equation Modeling with AMOS. Basic Concepts, Applications and Programming (2nd ed.). New York: Routledge.

Constantin, T. (2004). *Evaluarea psihologică a personalului*. Iaşi: Editura Polirom.

Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107 (1), 35-47.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

Deshpande, S. P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 15 (6),655-660.

Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, B. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviours and job performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 23 (1), 93-108.

Drugaş, M., & Roşeanu, G. (2010). Testing for mediation effects: A step by step analysis and the Sobel macro. *Journal of Psychological and Educational Research*, 17, 48-68.

Dziuban, C. D., & Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. *Psychological Bulletin*, 81 (6), 358-361.

Eugeniu, M. (1999). Consideraţii privind organizaţia militară. *Revista Academiei Trupelor de Uscat*, 1 (13, trimestrul I), 11-14.

Gherasim, C. M. (2005). Armata şi selecţia militarilor în percepţia tinerilor. *Spirit Militar Modern. Revistă de Psihologie Militară, Sociologie şi Teoria Educaţiei*, 10 & 11, 20-23.

Gurgu, I. (2006). Aspecte ale relaţiilor dintre instituţia militară şi societatea civilă. *Buletinul Universităţii Naţionale de Apărare "Carol I"*, 1, 14-22.

Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Solomon, P. (2006). The role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26 (3), 271-282.

Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39 (1), 31-36.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341-349.

Key, S. (1999). Organizational ethical culture: Real or imagined? *Journal of Business Ethics*, 20 (3), 217-225.

Labăr, A.-V. (2008). *SPSS pentru ştiinţele educaţiei*. Iaşi: Editura Polirom.

Lefkowitz, J. (2007). Ethics in industrial/organizational practice. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 215-218). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

MacCallum, R. C., & Austin, T. J. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201-226.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barrett, K. C. (2004). *SPSS for Introductory Statistics: Use and Interpretation* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Effects of ethical climate and supervisory trust on salesperson's job attitudes and intentions to quit. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 26 (1), 19-26.

Munene, J. C. (1995). Not on seat: An investigation of some correlates of organizational citizenship behaviour in Nigeria. *Applied Psychology: An International Review*, 44 (2), 111-122.

Paveloni, A., Vîrgă, D. (2013). Impactul cinismului şi al intenţiilor etice asupra atitudinilor organizaţionale: implicarea în muncă, satisfacţia în muncă şi comportamentele civic-participative. *Psihologia Resurselor Umane*, 11 (2), 28-44.

Pett, M., Lackey, N., & Sullivan, J. (2003). *Making Sense of Factor Analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.

Popescu, D. I. (2010). *Comportament organizaţional*. Bucureşti: Editura Academiei de Ştiinţe Economice.

Roşu, L. M. (2005). Motivaţia gradaţilor profesionişti în structurile militare. În C. E. Cracsner (Coordonator), *Psihologie aplicată în mediul militar* (pp. 335-341). Bucureşti: Editura Universităţii Naţionale de Apărare.

Ruppel, C. P., & Harrington, S. J. (2000). The relationship of communication, ethical work climate, and trust to commitment and innovation. *Journal of Business Ethics*, 25 (4), 313-328.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.

Schwepker, C. H., Jr. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54 (1), 39-52.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7 (4), 422-445.

Sims, R. L., & Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13 (12),939-947.

Stevens, J. P. (2002). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (4th ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Trevino, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behavior. *Business Ethics Quarterly*, 8 (3), 447-476.

Ugwu, L. I. (2011). Unethical behaviour in Nigerian organizational settings: Its evolution, dimensions and impact on national development. *Asian Social Science*, 7 (2), 20-24.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33 (1), 101-125.

Vîrgă, D., Zaborilă, C., Sulea, C., & Maricuţoiu, L. (2009).Adaptarea în limba română a scalei Utrecht de măsurare a implicării în muncă: examinarea validităţii şi a fidelităţii.*Psihologia Resurselor Umane*, 7 (2), 58-74.

Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13 (8),637-647.

Withange, A. J. (2010). Motivated to be unethical. *The International Journal of Interdisciplinary Social Science*, 5 (3), 55-69.

Documente normative:

Ordinul nr. M. 64 din 10 iunie 2013, publicat în M. Of. nr. 399/3 iulie 2013, Partea I.

Ordinul Ministrului Apărării nr. M.S. 92 din 17 septembrie 2008, publicat în M. Of. nr. 815/5 decembrie 2012.

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

ANEXE

Protocolul cu chestionare standardizate care au fost administrate participanţilor la studiu

A1. Chestionarul pentru caracteristici socio-demografice şi ocupaţionale

Vă rugăm să indicaţi:

Vârsta dvs._____ ani împliniţi

Ultimele studii absolvite (cu examen final şi diplomă):
□ liceu □ şcoală postliceală □ facultate □ master

Vechimea în muncă pe actualul post pe care sunteţi încadrat:___ani împliniţi şi/sau___luni

Până în prezent, pe postul pe care sunteţi încadrat, aţi fost sancţionat pentru vreo abatere disciplinară specifică, prevăzută în regulamentul unităţii militare în care sunteţi angajat ? □ DA □ NU

Dacă la întrebarea anterioară aţi răspuns cu DA, răspundeţi şi la întrebarea care urmează. Dacă aţi răspuns cu NU, treceţi direct la ultima întrebare din acest prim chestionar.

Consideraţi că sancţiunea pe care aţi primit-o pentru abaterea disciplinară pe care aţi comis-o a fost echitabilă (corectă) în raport cu modul în care au fost sancţionaţi alţi colegi de-ai dvs., pentru abateri disciplinare similare? □ DA □ NU

A2. Chestionarul pentru evaluarea percepţiei pe care SGP o aveau despre climatul etic din unităţile militare

Afirmaţiile care urmează se referă la anumite aspecte ce vizează climatul de lucru din (şi ceea ce se întâmplă în) unitatea militară (precum şi în subunitatea) în care sunteţi încadrat. Citiţi cu atenţie fiecare dintre afirmaţii şi, pentru fiecare, încercuiţi (sau bifaţi un „X" peste cifra care corespunde pentru) una dintre următoarele cinci variante de răspuns, şi anume varianta care se potriveşte cel mai bine cu părerea dvs. actuală. Variantele de răspuns sunt:

1 – într-o foarte mică măsură **2** – într-o mică măsură **3** – într-o oarecare măsură
4 – într-o mare măsură **5** – într-o foarte mare măsură

La acest chestionar, nu există răspunsuri „bune" sau „rele". Scopul acestui chestionar va fi atins numai în cazul în care veţi descrie situaţia din unitatea militară (precum şi din subunitatea) în care sunteţi încadrat, exact aşa cum este aceasta în realitate. Răspundeţi la fiecare afirmaţie şi asiguraţi-vă că aţi indicat răspunsurile la locurile potrivite. Fiţi cât mai sincer !

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

În cadrul unității militare și al subunității în care lucrez:

1. Relațiile dintre comandanți și subordonați sunt regulamentare..... 1 2 3 4 5

2. Comandanții încearcă să scape de anumite responsabilități care nu le plac pasându-le subordonaților..... 1 2 3 4 5

3. Indiferent de gradul pe care îl au, militarii sunt loiali față de misiunea și obiectivele pe care le avem și pun interesele de serviciu mai presus decât cele proprii..... 1 2 3 4 5

4. Ni se recunosc meritele, atunci când facem ceva bun și constructiv care ține de munca noastră și care contează pentru realizarea obiectivelor..... 1 2 3 4 5

5. Atunci când comandanții văd că un subordonat este muncitor și execută întocmai ordinele, acesta are mereu de muncă, în timp ce cei care se feresc de responsabilități primesc mai puțin de muncă..... 1 2 3 4 5

6. Se pune accentul pe respectarea legilor și a regulamentelor militare..... 1 2 3 4 5

7. Comandanții ne tratează în mod egal și fără subiectivism..... 1 2 3 4 5

8. Unii dintre comandanți se arată superiori față de subordonați..... 1 2 3 4 5

9. Unii dintre subordonați sunt pedepsiți pe nedrept, fără să se realizeze o analiză atentă a implicațiilor și a gravității abaterilor disciplinare care le sunt imputate..... 1 2 3 4 5

10. Comandanți de toate nivelurile își asumă responsabilitatea pentru deciziile pe care le adoptăși își recunosc propriile greșeli..... 1 2 3 4 5

11. Atunci când merităm, superiorii ne recompensează în mod egal pe toți, fără a ține cont de abaterile disciplinare pe care le-am comis în trecut..... 1 2 3 4 5

12. Se pune accentul pe respectul reciproc dintre militarii de la toate nivelurile..... 1 2 3 4 5

13. Comandanții sunt deschiși, sinceri cu colegii de muncă și își exprimă clar intențiile..... 1 2 3 4 5

14. Chiar dacă nouă ne pretind acest lucru, unii dintre comandanții de toate nivelurile au un comportament neregulamentar și neetic..... 1 2 3 4 5

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

15. Indiferent de gradul pe care îl au, colegii de muncă evită să primească „credit" sau să „culeagă lauri" pentru munca, realizările şi meritele altora..... 1 2 3 4 5

16. Se pune accentul pe diferenţierea dintre militarii merituoşi (indiferent de gradul acestora) şi cei care au mai puţine merite sau atitudini neconstructive..... 1 2 3 4 5

A3. Versiunea în limba română pentru Utrecht Work Engagement Scale (forma scurtă)

Acest chestionar conţine nouă afirmaţii privitoare la munca pe care o desfăşuraţi în prezent. Prin răspunsurile dumneavoastră, vrem să cunoaştem percepţia pe care angajaţii din domeniul militar o au despre munca pe care o prestează pe posturile profesionale pe care sunt încadraţi. Pentru fiecare afirmaţie în parte, trebuie să faceţi două lucruri: să o citiţi cu atenţie şi să apreciaţi cât de frecvent vi se intâmplă să gândiţi, să (vă) simţiţi sau să vă comportaţi în modul descris de afirmaţia respectivă. Pentru a răspunde la o afirmaţie, veţi încercui (sau veţi pune un „X" peste cifra care corespunde pentru) una dintre următoarele şapte variante de răspuns, după cum vi se potriveşte:

0 – niciodată **1** – aproape niciodată **2** – rar
3 – câteodată **4** – des **5** – foarte des **6** – întotdeauna

	Încercuiţi sau bifaţi cu un „X" cifra corespunzătoare uneia dintre următoarele **şapte** variante de răspuns, după cum vi se potriveşte:	Niciodată	Aproape niciodată	Rar	Câteodată	Des	Foarte des	Întotdeauna
1.	Sunt entuziasmat de munca pe care o fac la serviciu.....	0	1	2	3	4	5	6
2.	Când muncesc la serviciu, mă simt puternic şi viguros.....	0	1	2	3	4	5	6
3.	Când muncesc la serviciu, sunt complet absorbit de ceea ce fac.....	0	1	2	3	4	5	6
4.	Sunt mândru de munca pe care o fac la serviciu.....	0	1	2	3	4	5	6
5.	Când muncesc intensiv la serviciu, mă simt fericit.....	0	1	2	3	4	5	6
6.	Când mă trezesc dimineaţa, mă simt foarte pregătit să merg la serviciu.....	0	1	2	3	4	5	6
7.	Când muncesc la serviciu, mă simt foarte plin de energie....	0	1	2	3	4	5	6
8.	Când muncesc la serviciu, uit pur şi simplu de mine.....	0	1	2	3	4	5	6
9.	Munca pe care o fac la serviciu mă inspiră.....	0	1	2	3	4	5	6

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

A4. Versiunea în limba română pentru Job Involvement Questionnaire

Acest chestionar vizează modul în care vă raportaţi la slujba pe care o aveţi în prezent. Pentru fiecare dintre afirmaţii, vă rugăm să alegeţi una dintre cele cinci variante de răspuns de mai jos, şi anume pe cea care vi se potriveşte cel mai bine. Aveţi grijă să nu omiteţi nicio afirmaţie. Variantele de răspuns sunt:

1 – dezacord puternic **2** – dezacord **3** – nici în dezacord, nici de acord
4 – acord **5** – acord puternic

1. Cel mai important lucru care contează pentru mine este slujba pe care o am.....	1 2 3 4 5
2. Sunt foarte dedicat slujbei pe care o am.....	1 2 3 4 5
3. Trăiesc din plin, mă hrănesc cu şi respir prin slujba pe care o am.....	1 2 3 4 5
4. Pentru mine, slujba pe care o am reprezintă doar o mică parte din ceea ce sunt.....	1 2 3 4 5
5. Cele mai multe dintre interesele mele sunt legate de slujba mea.....	1 2 3 4 5
6. Sunt atât de legat de slujba pe care o am, încât acest lucru ar fi foarte greu de rupt.....	1 2 3 4 5
7. Obişnuiesc să mă detaşez de slujba pe care o am.....	1 2 3 4 5
8. Cele mai multe dintre scopurile pe care le am în viaţă sunt legate de slujba pe care o am.....	1 2 3 4 5
9. Consider că slujba pe care o am este cel mai important lucru din existenţa mea.....	1 2 3 4 5
10. Mă dedic aproape tot timpul slujbei mele.....	1 2 3 4 5

A5. Scala pentru evaluarea satisfacției față de munca profesională

Acest chestionar vizează satisfacţia pe care o aveţi în legătură cu munca pe postul pe care sunteţi încadrat în prezent, precum şi în legătură cu ceea ce se întâmplă în unitatea militară în care lucraţi. Puteţi să vă exprimaţi sincer punctul de vedere, fără a risca ca aceasta să deranjeze pe cineva (de exemplu: pe comandanţii dvs.) sau să vă creeze probleme, deoarece nu trebuie să vă semnaţi pe acest chestionar şi vă asigurăm de confidenţialitatea răspunsurilor dvs.

Cât de mulţumit sunteţi în legătură cu următoarele zece aspecte referitoare la munca pe care o prestaţi în prezent şi cu unitatea militară în care sunteţi angajat ? Pentru fiecare aspect în parte, răspundeţi încercuind sau bifând cu un „X" cifra corespunzătoare variantei de răspuns care indică cel mai bine gradul dvs. de mulţumire. Variantele de răspuns sunt:

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.

1 – total nemulţumit **2** – nemulţumit **3** – destul de nemulţumit
4 – destul de mul **5** – mulţumit **6** – mulţumit în totalitate

1. Condiţiile fizice de muncă şi securitatea muncii..... 1 2 3 4 5 6

2. Programul de lucru..... 1 2 3 4 5 6

3. Relaţiile cu şefii (comandanţi)..... 1 2 3 4 5 6

4. Sistemul de salarizare şi recompensele financiare suplimentare (salariu de merit, prime)..... 1 2 3 4 5 6

5. Criteriile şi modul de verificare şi de evaluare a muncii fiecăruia dintre angajaţi..... 1 2 3 4 5 6

6. Stilul de conducere al unităţii militare..... 1 2 3 4 5 6

7. Posibilităţile de perfecţionare profesională..... 1 2 3 4 5 6

8. Oportunităţile de avansare şi promovare pe un post mai bun..... 1 2 3 4 5 6

9. Relaţiile cu colegii de muncă (comunicarea, într-ajutorarea etc.)..... 1 2 3 4 5 6

10. Resursele materiale necesare desfăşurării muncii în condiţii optime... 1 2 3 4 5 6

Robu, V., Scancghel, A., Obada, I-L & Ardeleanu, A. (2016). Ethical Climate and Work-Related Attitudes in Military Organization [Climat etic si atitudini fata de munca in organizatia militara]. Anuarul Universitatii „Petre Andrei" din Iasi, Fascicula: Asistenta Sociala, Sociologie, Psihologie, Tomul 17, 5-34.