

RESURSELE UMANE ȘI MOTIVAȚIA ACESTORA CU PRIVIRE LA ALEGEREA UNEI PROFESII MILITARE

Conf. univ. dr. Galina TODOROVA

*Departamentul de Științe ale Naturii și Științe Umaniste,
Academia Forțelor Aeriene – Dolna Mitropolia, Bulgaria
10.55535/GMR.2024.4.21*

Human resources are a key component for any organization, including military structures, because their functioning guarantees the national security of countries!

At the present time, in the conditions of uncertainty and active wars, the choice of a military profession by young people is a difficult process and depends on their personal growth, social environment and beliefs.

The purpose of this article is to examine motivation as a process and the motivating factors of young people in Bulgaria when choosing a military profession.

The main hypothesis defended through this article is that properly motivated people will defend their country worthily and work for the peaceful resolution of regional and international conflicts.

The main instrument for data collection is a survey conducted on 50 cadets who have chosen to study in various military specializations.

The main conclusions we reach is that the motivation of human resources in choosing a military profession is complex and includes personal, economic, psychological and social factors, and armed forces that invest in motivated human resources for the future will be more effective and successful in war and in maintaining peace in a regional and global context!

Keywords: human resources; military profession; motivation; NATO; Bulgaria;

INTRODUCERE

Mediul global de securitate are un impact semnificativ asupra Bulgariei sub multe aspecte – de la situațiile de criză legate de migrație la amenințări cibernetice și instabilitate regională. În acest context, Bulgaria ar trebui să continue să-și consolideze structurile de securitate internă, să participe activ la organizații internaționale precum NATO și UE și să acționeze pentru prevenirea noilor amenințări prin cooperare și adaptare la situația globală în schimbare. Aceste aspecte sunt strâns legate de gestionarea diverselor resurse, care sunt un set de elemente umane, materiale, tehnologice și financiare ce garantează capacitatea țării de a-și proteja securitatea și de a-și îndeplini angajamentele internaționale. Se știe că Bulgaria susține o politică de apărare în conformitate cu legile de bază ale țării – Constituția, Planul de dezvoltare a Armatei Republicii Bulgaria până în 2026, Programul de dezvoltare a capabilităților de apărare până în 2032, creșterea constantă a cheltuielilor pentru apărare, reprezentând 2% din produsul intern brut al țării: „NATO, cu cele 32 de state membre, include doar 16% din totalul statelor. Anul trecut, țările membre au fost responsabile pentru 55% din toate cheltuielile militare globale, SUA reprezentând mai mult de două treimi din acest total. La summitul de la Vilnius din 2023, liderii NATO au agreeat un nou Angajament pentru Investiții în Apărare (Defence Investment Pledge), asumându-și un angajament durabil de a investi anual cel puțin 2% din PIB pentru apărare. Noul Angajament pentru Investiții în Apărare implică, de asemenea, angajamentul Aliaților de a investi cel puțin 20% din bugetele de apărare în echipamente majore, inclusiv în cercetarea și dezvoltarea aferente.” (Funding NATO, 2024).

Grafic, aceste costuri sunt prezentate, pe an și pe țară, în figura 1.

Armata Republicii Bulgaria este constituită din trei tipuri principale de forțe care asigură apărarea țării – pe uscat, în aer și pe mare. Una dintre principalele probleme ale armatei bulgare este lipsa de personal. Bulgaria se confruntă cu provocări în atragerea și retenția unui nivel suficient de personal calificat în armată, în contextul factorilor socio-economici și concurenței din alte sectoare profesionale.

Din punct de vedere teoretic, există o diferență între conceptele de personal și factori umani. Este obișnuit ca termenul „personal” să se refere la persoane, aparținând unei unități organizaționale, care îndeplinesc sarcini și roluri specifice, iar termenul „factor uman” să sublinieze comportamentul și interacțiunile oamenilor

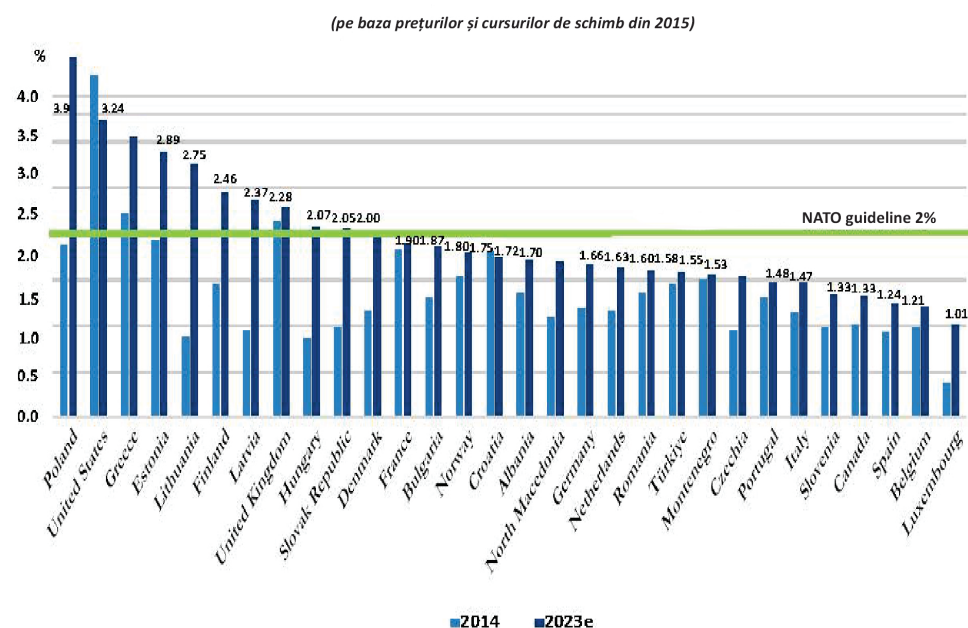


Figura 1: Cheltuielile de apărare ca procent din PIB (%) (lb.)

cu mediul, sistemele și tehnologia, cu scopul de a înțelege modul în care acțiunile lor pot afecta performanța și siguranța în direcții diferite. În literatura socio-economică, principalii autori cu preocupări în sfera problemelor cercetate sunt: Gary Dessler, David Ulrich, John Storey, Donald Norman, James Reason, Paul Fitts, Hal Hendrick. În Bulgaria, cercetători în acest domeniu sunt: Veselin Dimitrov, Georgi Popov, Ivan Panchev, Rumen Manolov, Valentin Zhekov și alții. Pentru a susține procesele de recrutare a personalului și specialiștilor de calitate în armată, scopul principal al acestui studiu este de a analiza factorul uman și motivația acestuia cu privire la alegerea unei profesii militare.

ESENȚA MOTIVAȚIEI CA PROCES

Motivația este un proces psihologic complex, care explică *cum* și *de ce* oamenii se angajează în anumite activități și cum eforturile și comportamentele lor sunt îndreptate spre realizarea anumitor obiective. În armată, problema motivației personalului ocupă un loc din ce în ce mai important în domeniul managementului resurselor umane, întrucât subiectul managementului îl constituie tocmai oamenii – cel mai important și mai puternic factor pentru dezvoltarea activităților de apărare. Accentul este asupra personalului militar și angajaților civili, care să fie motivați și stimulați să muncească, ceea ce, prin urmare, va duce la menținerea păcii

și va garanta rezultate economice mai bune pentru țară. Așadar, este necesar să se acorde din ce în ce mai multă atenție îmbunătățirii calității și motivației. Elementele de bază ale profesionalismului în domeniul meseriilor periculoase sunt următoarele (Bakhtyorovich, 2020):

- asumarea responsabilității pentru deciziile personale;
- nivelul cel mai înalt de organizare;
- curaj personal;
- auto-critica;
- sociologizarea motivelor acțiunii.

În cursul aspectelor prezentate asupra esenței conceptului de motivație sunt determinate, în mod consecvent, principalele tipuri de motivație, reieșind că motivația internă, la unison cu motivația externă, contribuie la impactul favorabil, la nivel individual și organizațional, ceea ce, în majoritatea cazurilor, duce la progres motivațional în procesul de muncă.

Tabelul 1: Viziuni conceptuale privitoare la motivație (adaptare după Stefanova, 2020, p. 130)

Perioadă	Autor	Viziuni legate de motivație
Secolul al XVII-lea	Benedict Spinoza; Thomas Hobbes; René Descartes	Descartes vorbește despre „ <i>liberul arbitru</i> ” și despre „ <i>spontaneitatea impulsului volițional</i> ”. Spinoza vede „ <i>atractivitatea</i> ” ca principal instigator al acțiunii. Hobbes optează pentru instinctul de supraviețuire și profit.
Anii '20 și '30 ai secolului al XX-lea	William McDougall	Motivația este înnăscută și coincide cu instinctele înnăscute ale persoanei.
'30 și '40 ai secolului al XX-lea	Kurt Lewin; Henry Murray; Abraham Maslow	Lewin explicitează comportamentul pe baza relației dintre individ și situația specifică. Potrivit lui Murray, varietatea nevoilor poate motiva comportamentul pentru un anumit timp. Maslow subliniază că o persoană are dorința de a satisface o schemă predeterminată de nevoi, care sunt ierarhizate.

Perioadă	Autor	Viziuni legate de motivație
'50 ai secolului al XX-lea	Frederick Herzberg; Douglas McGregor	Herzberg stabilește că motivația este declanșată de doi factori: primul este mediul specific de lucru (condiții de muncă, salariu), iar al doilea se referă la satisfacția în muncă. Teoria lui McGregor se bazează pe două modele opuse. Primul model, care oferă într-o oarecare măsură o imagine negativă angajatului, se numește teoria X. Celălalt model, pozitiv, este numit teoria Y.
'60 ai secolului al XX-lea	Clayton Alderfer; Elizabeth Duffy; Stacey Adams; Victor Vroom; Lyman Porter și Edward Lawler; Jack Brehm	Alderfer distinge două niveluri în sfera incitant-motivațională a psihicului - „ <i>motive de necesitate</i> ” (inferioare) și „ <i>motive de dezvoltare</i> ” (superioare). Duffy pune accent pe ideile despre cunoaștere, activare și acțiune intermediară ca elemente ale motivației. Potrivit lui Adams, există ideea de prezență a conexiunii direct proporționale a egalității cu motivația. Vroom determină motivația ca posibilă numai atunci când există o legătură clară între performanța muncii și rezultat și atunci când acel rezultat este perceput ca un mijloc de satisfacere a unei necesități. Porter și Lawler rezumă că există doi factori de care depinde efortul asupra aportului individual în muncă: valoarea remunerației și așteptările cu privire la relația dintre efort și recompensă. Brehm presupune că, „ <i>având în vedere gradul în care individul este conștient de nevoile sale și de ceea ce este necesar pentru a le satisface, acesta va alege un comportament care maximizează satisfacerea nevoilor sale</i> ”.

Perioadă	Autor	Viziuni legate de motivație
'70 ai secolului al XX-lea	Clayton Alderfer, David McClelland, Gary Latham & Edwin Locke	Potrivit lui Alderfer, motivația se construiește pe baza unei ierarhii pe trei niveluri a nevoilor și depășirea acestora depinde de voința și capacitățile individului. McClelland susține că toate motivele și nevoile umane, fără excepție, se dobândesc și se formează în cursul dezvoltării individuale. Conform teoriei lui Latham și Locke, două caracteristici ale obiectivelor sunt deosebit de importante – dificultatea și claritatea. Până la o anumită limită, dificultatea obiectivului poate fi motivantă, dar, atunci când este prea mare, obiectivul este perceput ca de neatins, iar încărcătura motivațională scade brusc.

Fiecare dintre aceste teorii relevă caracteristici esențiale ale motivației ca proces, dar factorii motivaționali pentru fiecare persoană sunt strict specifici și diferiți.

PRINCIPALII FACTORI MOTIVAȚIONALI PRIVITORI LA ALEGEREA UNEI PROFESII MILITARE

Alegerea profesiei militare este legată de mulți factori. Charles Handy subliniază, în cartea sa, „*Înțelegerea organizațiilor/Understanding Organizations*” (1976), trei factori care influențează deciziile motivaționale și comportamentul ulterior, anume:

- *Nevoi* – care sunt cele mai semnificative dintre acestea?
- *Așteptări* – cum vom ajunge la rezultatele dorite prin intermediul anumitor acțiuni?
- *Rezultate* – cum vor contribui consecințele acțiunilor noastre la satisfacerea nevoilor noastre?

Respectivii factori sunt diferiți și strict individuali pentru fiecare persoană, cei mai importanți fiind:

- Motivele morale și etice legate de datoria patriotică și/sau tradiția și moștenirea familiei, mândria de apartenență la națiune. Rudele care au fost militari pot fi un model de urmat pentru cariera militară.
- Dorința de dezvoltare personală a abilităților de conducere, rezistenței fizice, disciplinei, abilității profesionale și auto-perfecționare, precum și o carieră internațională în comandamentele întrunite.

- Securitatea socială și stabilitatea – oferirea de locuințe, primirea unui salariu regulat, pensionare anticipată și alte beneficii sociale.
- De la participarea la misiuni internaționale până la îndeplinirea sarcinilor complexe, Armata oferă un mediu dinamic.
- Oportunități de formare și avansare profesională, prin formarea lingvistică și participarea la activități de instrucție și cursuri specializate, care pot ajuta angajații să-și dezvolte noi competențe și să avanseze în carieră.
- Afilierea de grup și munca în echipă pentru a construi relații puternice cu colegii pot fi motivante.
- Oportunitate pentru conexiuni sociale și noi cunoștințe, crearea de noi legături sociale cu oameni din medii și culturi diferite.

În conexiune cu acești factori, a fost realizat un sondaj în rândul unui grup țintă de 50 de persoane cu vârste cuprinse între 19 și 24 de ani cu privire la: „Care a fost principalul motiv pentru care ați ales cariera militară?”. Rezultatele sondajului au fost următoarele: Patriotism – 30%, Securitate financiară – 45%, Dezvoltare personală – 15 %, Tradiții familiale – 5 %.

Care a fost principalul motiv pentru care ați ales cariera militară?



Figura 2 (concepția autoarei)

În Bulgaria, potrivit Institutului Național de Statistică, salariul mediu pentru 2023 a fost 2.296 BGN (leva). Această tendință, cred, este caracteristică armatelor profesionale. Potrivit lui Jared Keller, care a efectuat același tip de studiu, „Americani se alătură armatei pentru o mulțime de motive: pentru țară, familie și onoare. Potrivit unui nou studiu asupra soldaților înrolați, totuși, o motivație de bază este relativ simplă: pentru bani.” (Keller, 2018).

Satisfacția în carieră este acceptată ca un indicator al succesului subiectiv în carieră (Colakoglu, 2011). Deoarece succesul obiectiv în carieră implică rezultate vizibile, acesta se bazează adesea pe o a treia perspectivă și, prin urmare, nu reflectă propria evaluare a succesului de către angajat. În acest sens, succesul subiectiv în carieră este luat în considerare în evaluarea satisfacției în carieră (Galeb).

Pentru cei care au ales profesia militară, este luată în considerare importanța acestei alegeri. Rezultatele sunt următoarele:

- foarte importantă – 60%;
- importantă – 35%;
- neutră – 3 %;
- întrucâtva importantă – 2%.

Cum evaluați gradul de importanță a alegerii profesiei militare pentru dezvoltarea personală?

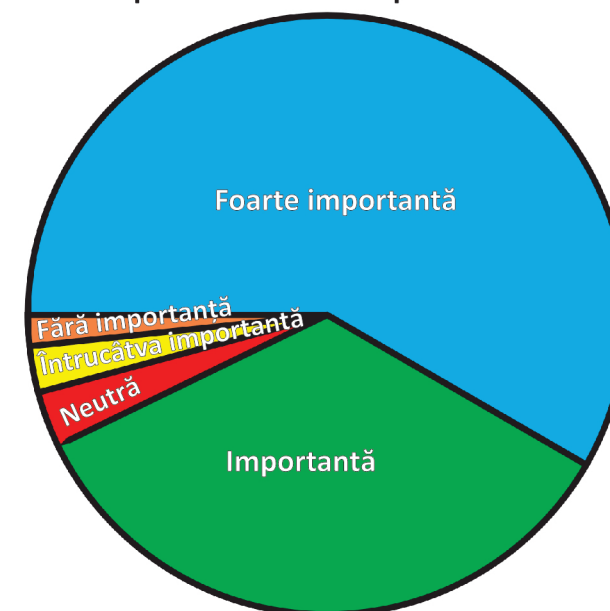


Figura 3 (concepția autoarei)

Factorii motivaționali astfel conturați relevă și sistemul de valori al respondenților. Aceștia sunt pe deplin conștienți de responsabilitatea profesiei și sunt pregătiți să își servească țara.

CONCLUZII

Alegerea unei profesii este un proces complex și individual, care implică înțelegerea de sine, explorarea opțiunilor profesionale, educație și experiență practică, precum și planificarea carierei. Abordarea corectă a fiecăruia dintre aceste aspecte poate contribui la adoptarea unei decizii informate și satisfăcătoare cu privire la dezvoltarea carierei fiecărui militar. Servirea patriei și menținerea păcii reprezintă acte de conștientizare și datorie pentru care cei care și-au ales specialitățile militare ca profesie.

Motivația ca proces și factorii motivaționali individuali în alegerea unei profesii sunt diferiți pentru fiecare persoană. Pentru ca o persoană să aibă succes în profesia sa, aceasta trebuie să fie motivată!

În acest context, alegerea unei profesii militare implică un grad mare de responsabilitate și conștientizare, pentru că toți cei care aleg această profesie jură să-și apere țara, să acționeze pentru menținerea păcii și rezolvarea pașnică a conflictelor militare regionale și globale!

De aceea, este necesar ca societatea și guvernele democratice să susțină tinerii care au ales profesii militare, deoarece acestea aduc calități personale valoroase, iar datoria față de patrie este pe primul loc!

Prin urmare, beneficiile motivației în alegerea unei profesii în context multinațional vor crește calitatea capitalului uman, iar aceste beneficii sunt incontestabile, atât pentru fiecare țară în parte, cât și pentru NATO!

BIBLIOGRAFIE:

1. Bakhtyorovich, S.U. (2020). *Motivation Problem of the Military Service in Psychology*, www.idpublications.org/wp-content/uploads/2020/02/Full-Paper-MOTIVATION-PROBLEM-OF-THE-MILITARY-SERVICE-IN-PSYCHOLOGY.pdf, accesat la 12 iulie 2024.
2. Funding NATO (2024), https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_67655.htm#direct/, accesat la 26 iulie 2024.
3. Ghaleb, B.D.S., *The Relationship between Career Selection and Career Satisfaction*, [The_Relationship_between_Career_Selection_and_Care.pdf](#).
4. Keller, J. (2018). *The Top 5 Reasons Soldiers Really Join The Army, According To Junior Enlisted* (14 mai 2018), <https://taskandpurpose.com/5-reasons-soldiers-join-army>, accesat la 15 iulie 2024.
5. McGregor, D. (1960). *Theory X and Theory Y. Organization Theory*, 358, p. 5.

6. Ministry of Defence of the Republic of Bulgaria, <https://www.mod.bg/en/ministry.html>, accesat la 22 iulie 2024.
7. Доклад за отбрана, <https://www.mod.bg/en/ministry.html>, accesat la 12 iulie 2024.
8. Stefanova, N., https://www.uni-svishtov.bg/portal/getFile/37/Avtoreferat_NS.pdf, accesat la 12 iulie 2024.