

Atitudini și valori în administrația publică locală

**Bruno Ștefan
Pavel Popescu Neveanu
Maria Manuela Ghiuruțan**

**ATITUDINI SI VALORI IN
ADMINISTRATIA PUBLICA LOCALA**

Editura BCS
București 2001

Atitudini și valori în administrația publică locală

Coperta: Ciprian Zincă

Colaboratori:

Florin Simion (economist)
Cristina Roibu (economist)
Adina Popescu Neveanu (psiholog)
Eusebiu Tihan (psiholog)
Manuela Lătăianu (sociolog)
Gabriel Lătăianu (sociolog)

Informațiile au fost culese cu ajutorul unei echipe de 100 operatori de interviu ai Biroului de Cercetări Sociale, a peste 1.000 autorități publice locale și aproape 3.000 de cetățeni din toate județele țării.

Această ediție a apărut cu sprijinul Fondului de Modernizare a Administrației Publice Locale PHARE RO9707.01 din cadrul Uniunii Europene.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Atitudini și valori în administrația publică locală /

Bruno Ștefan (coord), Pavel Popescu Neveanu,
Maria Manuela Ghiuruțan

București : Editura BCS, 2001

ISBN 973-85278-2-1

I. Ștefan, Bruno (coord.)

II. Popescu Neveanu, Pavel

III. Ghiuruțan, Maria Manuela

© Editura BCS

Tel / fax: 430.07.25. 093.364.739.

INCURSIUNE ÎN PSIHO-SOCIOLOGIA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE LOCALE DIN ROMÂNIA

INTRODUCERE

Psiho-sociologia administrației publice studiază atitudinile și comportamentele indivizilor și grupurilor din administrațiile publice. Această disciplină asigură capacitatea de a înțelege cum trebuie conduse eficient aceste instituții, cum pot fi ele mai bine organizate și cum sunt ele afectate de evenimentele din mediul exterior. Ca ramură a psiho-sociologiei organizațiilor, ea încearcă să explice succesul sau eșecul în administrație din perspectiva relațiilor care se stabilesc între oameni și a valorilor care ghidează autoritățile publice în gestionarea treburilor comunitare. Ea oferă o imagine de ansamblu asupra motivațiilor care îi animă pe oameni în procesele administrative, asupra gradului lor de satisfacție, asupra stilurilor manageriale utilizate, asupra trăsăturilor de personalitate ale celor implicați în actul decizional la nivel local și asupra filozofiei și predispozițiilor axiologice care stau la baza comportamentelor oamenilor din instituțiile publice locale. Obiectivele acestui domeniu sunt predicția, explicația și managementul autorităților publice.

Atitudini și valori în administrația publică locală

Ceea ce se întâmplă în administrația publică locală are un impact profund asupra cetățenilor. Paul Negulescu spunea: *„Este incontestabil că instituțiile locale joacă un rol foarte important în destinele unei țări. Influența lor se resimte asupra bunăstării generale și chiar a vieții politice. În organizarea vieții locale, acest principiu este mai ușor de dovedit ca oriunde. Când în localitatea sa cetățeanul constată că legalitatea domină, când instituțiile locale se bucură de cea mai mare libertate, desigur că se naște într-însul spiritul de independență și de demnitate”*.

Peste tot în lume există administrații locale eficiente, rentabile și administrații ineficiente, falimentare. Succesul sau insuccesul lor a fost explicat de sociologi din mai multe perspective: accesul la resurse financiare, stilurile manageriale practicate, sistemele motivaționale, circulația informațiilor, tipurile de comunicare folosite, relațiile politice utilizate, etc. În ultimii ani cercetările internaționale au arătat că administrațiile cu succes recunoscut nu folosesc instrumentele raționale ale managementului științific, ci armonizează cât mai mult valorile lor cu cele comunitare. Din această perspectivă, diferențele dintre instituțiile publice își găsesc explicația în diferențele culturale dintre comunități.

Ca și în celelalte țări supuse regimurilor totalitare, administrațiile locale din România se aflau în 1990 la același nivel sau la niveluri apropiate de dezvoltare. Centralismul și egalitarismul au fost valori apreciate ani îndelungați chiar și după căderea comunismului. În numele acestor valori, instituțiile locale prost conduse și organizate au fost sprijinite prin devalizarea acelor care dovedeau randament, suplețe și adaptare. Prețul aderării la aceste valori este azi cunoscut: România este una din cele mai înapoiate țări europene.

Deși a fost un obiectiv prioritar declarat al tuturor guvernelor post-decembriste, modernizarea administrației publice s-

Atitudini și valori în administrația publică locală

a făcut până acum cu pași mici, rapoartele Uniunii Europene și Băncii Mondiale arătând frecvent că România a întreprins cele mai puține măsuri în vederea apropierei administrației de cetățeni.

În vederea reducerii acestui handicap, autoritățile centrale au adoptat în ultimii ani o serie de legi, decrete, hotărâri și ordonanțe în numele unor valori pentru care s-au purtat serioase bătălii politice: descentralizare, autonomie, privatizare, proprietate, etc. Aplicarea acestor legi nu a avut efectul scontat: dezvoltarea, implicarea și participarea cetățenilor, transparență, echitate, rentabilitate. Noul set de valori a fost cu greu acceptat de modelele tradiționale, iar această acceptare s-a făcut treptat și în grade diferite de la o zonă la alta, de la orașele mari la unitățile administrative mai mici. În multe din ele se constată o orientare dominantă ambiguă: s-a renunțat la vechi obiceiuri, dar cele noi nu trezesc prea mult interes. În plus, nemulțumirile, apatia, absenteismul, neimplicarea cetățenilor au atins cote destul de ridicate, aceste stări manifestându-se la alegerile locale prin slaba prezență la vot, oamenii fiind prea puțin convingși că noii aleși vor putea să aducă schimbări importante în localitățile lor. Lipsa unui control minimal din partea societății civile asupra modalităților în care au fost gestionați banii publici a întărit această stare de spirit.

Studiile sociologice arată că administrațiile care cunosc succes în perioade de criză au în frunte lideri care reușesc să ghideze instituțiile, oferind atât securitate și mecanisme de adaptare și integrare a membrilor săi, cât și un entuziasm și o participare a comunității la implementarea valorilor lor. Dificultățile devin de nedepășit atunci când se constată evidente incompatibilități între valorile centrale și cele locale, între cele ale primarilor și cele ale consilierilor, între cele ale administrației și cele ale populației.

Modernizarea administrației publice locale are două componente: una "hard", instituțională și una "soft", cultural-

Atitudini și valori în administrația publică locală

valorică. Pașii întreprinși până acum pentru reformarea administrației din România au vizat în principal componenta “hard”: s-au adoptat noi legi, s-au înființat noi structuri și departamente, s-au introdus noi programe de dezvoltare - toate copiind modelele occidentale de succes. Componenta “soft”, care presupune adoptarea unor noi mentalități, unor seturi de valori, unor principii și norme care să orienteze comportamentele în administrație - a fost de multe ori ignorată, considerându-se că oamenii vor reacționa favorabil la schimbările structurale și își vor modela atitudinile cu relativă ușurință.

Cercetătorii au demonstrat că asimilarea unor noi sisteme sociale suportă unele constrângeri în funcție de mediul în care are loc, de filozofia și valorile împărtășite de cei care trebuie să le aplice și de cei care trebuie să le suporte. Modele care au avut un succes incontestabil în occident au suferit un eșec răsunător când au fost aplicate în alte țări, deoarece filozofia care stătea la baza lor venea în contradicție cu valorile general acceptate în acele state. Pe de altă parte, valorile administrației vest-europene au fost destul de rar explicate cu claritate, fiind cel mai adesea demonetizate printr-o prezentare simplistă (în campaniile electorale) sau tehnicistă (prin utilizarea unor concepte greoaie: gigacalorie, agenți termici, etc.).

Specialiștii occidentali au ajuns la concluzia că o bună guvernare locală, de tip antreprenorial se bazează pe câteva principii fundamentale: *“Promovează competiția între ofertanții de servicii. Împuternicește cetățenii prin mutarea controlului din mâna birocrăției în cea a comunității. Măsoară performanța propriilor agenții, centrându-se nu pe input-uri, ci pe rezultate. Se conduce după propriile scopuri, propriile misiuni - nu după reguli și reglementări. Redefinește proprii clienți ca beneficiari și le oferă șanse de alegere - dintre școli, dintre programe de instruire, dintre opțiuni de locuire. Previne problemele înainte de a apărea, în loc ca pur și simplu să ofere servicii ulterior. Investește energii în câștigarea de bani, nu în cheltuirea*

Atitudini și valori în administrația publică locală

acestora. Descentralizează autoritatea, promovând conducerea participativă. Preferă mecanismele pieței celor ale birocrăției. Se concentrează nu pe oferirea de servicii publice ci pe catalizarea acțiunii tuturor sectoarelor - publice, private și voluntare - pentru a rezolva problemele comunității” (D. Osborne și T. Gaebler **“Reinventing Government. How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector”**, New York, 1993).

Declarativ, la aceste principii au aderat toți factorii implicați în procesul de reformare administrativă din România. În realitate însă, modelele tradiționale au rădăcinile puternic ancorate în mentalitatea decidenților locali. Explicațiile subdezvoltării comunităților tind să se axeze prioritar pe aspectele financiare, politice sau ale opiniei publice și mai puțin pe climatul psiho-social existent în instituțiile pe care le conduc sau pe valorile pe care le îmbrățișează.

O evaluare sistematică a competențelor personalului din administrația publică era necesară pentru a obișnui atât autoritățile, cât și cetățenii cu ideea unui control regulat, ale cărui rezultate să fie făcute publice. Pentru a fi cât mai completă, evaluarea trebuie să abordeze atât artefactele vizibile (stiluri de viață, istorii și legende, climatul din instituții, calitatea serviciilor publice), cât și pe cele de profunzime, legate de personalitatea autorităților (așa cum este ea percepută de cetățeni, de ele însele și de psihologi), de complexul motivațional și axiologic.

METODOLOGIA UTILIZATĂ

Pentru a evidenția resorturile psiho-sociologice care frânează sau facilitează adaptarea României la modelele administrative occidentale, Biroul de Cercetări Sociale (BCS) a efectuat în perioada ianuarie – mai 2001 o serie de cercetări cu sprijinul Fondului de Modernizare a Administrației Publice Locale din cadrul Programului PHARE al Uniunii Europene.

Lucrarea de față sintetizează rezultatele acestor studii. Ele au fost agreate de Uniunea Europeană deoarece veneau în întâmpinarea obiectivelor ei fundamentale de modernizare a administrației publice locale, care vizează în principal: subsidiaritatea (apropierea deciziei politice de cetățeni), autonomia locală (reducerea dependenței de autoritățile centrale), transparența instituțională (vizibilitatea actului decizional), respectul pentru cetățean și implicarea în gestionarea comunităților și a altor actori sociali (organizații neguvernamentale, unități administrative din alte zone sau țări, asociații profesionale, etc.).

Cercetările BCS au urmărit să măsoare câteva aspecte:

- Gradul de satisfacție față de modul în care au fost administrate de către noii primari serviciile și utilitățile publice: iluminatul stradal, transportul în comun, ordinea publică, alimentarea cu apă, curățenia străzilor și a parcurilor, întreținerea unităților sanitare, culturale, sportive, școlare, protecția mediului înconjurător, canalizarea, termoficarea, spațiile de agrement,

Atitudini și valori în administrația publică locală

cimitirele, supravegherea câinilor vagabonzi, reciclarea gunoaielor, administrarea piețelor, etc.

- Percepția competențelor noilor primari: capacitatea (inteligența, comunicabilitatea, originalitatea, vivacitatea), responsabilitatea (perseverența, inițiativa, excelența, încrederea, siguranța), statutul (popularitatea, relațiile, nivelul socio-economic), reușita (instrucția, cunoștințele manageriale), etc.
- Structurile participative dezvoltate de noile autorități: contactul cetățenilor cu reprezentanții APL, greutatea rezolvării problemelor, renumele și notorietatea primarilor, consilierilor, funcționarilor, vizibilitatea lor pe străzi, în piețe, în instituții, contactul direct cu ei, sistemele de informații utilizate.
- Prioritățile administrative (agenda-setting) ale cetățenilor și ale autorităților, filozofia și valorile lor comunitare, factorii care stimulează participarea, atașamentul față de localitate, speranțele de viitor.
- Motivațiile, satisfacția, randamentul, stilurile de conducere ale autorităților publice.
- Valorile împărtășite de reprezentanții APL; trăsăturile lor de personalitate.
- Corupția în administrație: solicitările și favorurile cerute sau primite, evaluarea ei cronologică, amploarea ei la diferitele niveluri administrative, factorii care o favorizează, etc.
- Atitudinea cetățenilor și a autorităților față de diferite aspecte comunitare: câinii vagabonzi, trecerea poliției, a școlilor, a penitenciarelor în administrarea primăriilor, construcțiile neautorizate, rolul ONG-urilor și al partidelor politice în sprijinirea sau îngreunarea dezvoltării localităților, formele de asociere dintre localități, etc.

Atitudini și valori în administrația publică locală

Pentru măsurarea acestor obiective au fost întreprinse mai multe tipuri de cercetări. Astfel, în perioada 17–29 ianuarie s-a desfășurat primul sondaj de opinie în rândul cetățenilor, care a cuprins 1372 subiecți, selectați pe principiul cotelor și al rutelor din 104 localități urbane și rurale din 38 de județe.

În același timp s-a desfășurat și un sondaj de opinie în rândul autorităților publice locale, care a cuprins 563 de personalități: primari, viceprimari, consilieri locali și funcționari publici. Ei au fost selectați din 120 de localități urbane și rurale din toate județele țării.

În perioada februarie–martie au fost aplicate o serie de teste psihologice pe un lot de 250 de persoane din administrația publică locală, selectate din 85 de orașe și sate din 35 de județe.

În intervalul 2–11 aprilie s-a consumat cea de-a patra etapă a proiectului, care a constat dintr-un sondaj de opinie efectuat în rândul a 1323 cetățeni adulți, intervievați în 107 localități urbane și rurale din 40 de județe.

În săptămânile imediat următoare (11–30 aprilie) s-a derulat cel de-al doilea sondaj cu autoritățile, care a cuprins 507 reprezentanți ai administrației publice locale din 84 de orașe și sate din 36 județe.

Ultima fază a proiectului – a doua baterie de teste psihologice – s-a desfășurat în perioada 17 aprilie–7 mai și la ea au participat 303 primari, viceprimari, prefecți, subprefecți, funcționari publici, consilieri locali și județeni. Ei au fost aleși din 88 de localități din 37 județe.

Temele abordate în fiecare din aceste etape au fost stabilite în cadrul unor focus-grupuri, la care au participat peste 100 de primari, sociologi, psihologi și ziariști. Aceste ateliere de lucru au avut ca puncte de reper studiile întreprinse de institutele similare

Atitudini și valori în administrația publică locală

din peste 20 de țări din Europa, America, Asia și Australia. Amploarea acestui proiect face din el cel mai mare studiu psiho-sociologic efectuat vreodată în România în domeniul administrației publice, fapt recunoscut atât de reprezentanți ai Uniunii Europene, cât și de personalitățile implicate.

Concluzii ale acestor studii – extrase din buletinele BCS – au apărut în presa centrală (Național, Ziua, România liberă, Cotidianul, Curentul, Evenimentul zilei, Ultima oră, Independent, Televiziunea Română, Pro-tv, Radio România, Contact, Europa FM, etc.), precum și în peste 90 de ziare, televiziuni și radiouri locale. În plus, materiale sintetice referitoare la această temă au fost trimise principalelor reviste științifice românești și europene, ele urmând să fie tipărite în viitorul apropiat.

Stocată în memoria calculatorului, această masă uriașă de informații depășește cu mult capacitatea noastră de a o publica. Analizele care urmează sunt inevitabil vulnerabile deoarece, din dorința de a prezenta o viziune de ansamblu asupra administrației publice locale, elimină multe din nuanțele reliefate de anchetele din teritoriu. În plus, ele nu pot demonstra relațiile cauzale care se stabilesc între fenomenele și procesele care se petrec în administrație și nu surprind relațiile informale existente între cei implicați în aceste procese sociale. Efectuate însă în mai multe etape, aceste cercetări permit conturarea cu relativă exactitate a dimensiunii și a dinamicii fenomenelor administrative.

PERCEPȚIA PRIMARIILOR

Alegerile locale au adus în fruntea primăriilor noi personalități în aproape jumătate din localitățile țării. Această schimbare a fost percepută de marea majoritate a concetățenilor. Cei mai mulți dintre ei își cunosc primarul după nume. Există însă și un segment de populație – sub 5% – care nu cunoaște cine este în fruntea primăriilor, compus cu preponderență din oameni foarte vârstnici, fără studii și cu venituri foarte scăzute. Pentru cei mai mulți oameni, alegerile locale au reprezentat un fenomen care a suscitat viu interes. Ei au fost atenți la promisiunile făcute de competitori și le-au rămas relativ pregnant întipărite în memorie declarațiile și comportamentele celor care au câștigat fotoliul primăriei.

La mai bine de jumătate de an de la aceste alegeri, oamenii sunt mulțumiți de ce au ales. Consideră că succesul primarului lor se datorează în primul rând meritelor lui personale (36%) și cred că acesta a fost impulsionat să candideze datorită responsabilității față de comunitatea din care face parte (24%).

Rezultatul alegerilor parlamentare și prezidențiale din noiembrie 2000 a schimbat percepția populației față de problemele și personalul din administrația publică locală, făcându-se vizibilă o stare de așteptare a unor mari transformări la nivel comunitar. Capitalul de încredere al noului guvern s-a răsfânt și asupra aleșilor locali, a căror popularitate a crescut mai mult decât înainte și după alegerile locale din iunie 2000. Primarii au fost investiți cu mai multă simpatie populară decât au avut înainte și imediat după ce au fost aleși. Astfel, ei se bucură de un bun renume pentru două treimi

Atitudini și valori în administrația publică locală

din concetățenii lor, pe când prostul renume nu le este imputat decât de 16% din localnici.

Cauzele acestui bun renume se datorează unor însușiri personale pe care electoratul i le atribuie și care sunt – după toate teoriile din domeniu – compatibile cu o bună guvernare locală: ambiție, popularitate, comunicare cu cetățenii, experiență de conducere, inteligență, curaj, etc. Acest portret idilic este umbrit doar de lipsa instrucției școlare în domeniul administrativ și de cea a originalității, a imaginației profesionale.

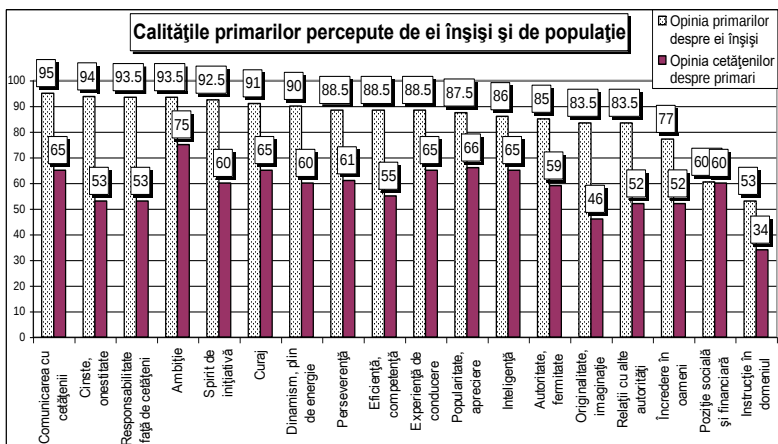
Aceste calități sunt diferit percepute pe medii de rezidență (urban / rural) și pe zone geografice. Astfel, primarii Bucureștiului par mai inteligenți, mai originali, mai dinamici și cu spirit de inițiativă, mai competenți și eficienți, mai instruiți școlar în domeniul administrativ, mai autoritari și mai ambițioși decât cei din mediul rural. Primarii din Moldova sunt apreciați ca fiind mai comunicativi cu cetățenii, mai populari, mai perseverenți, cu o poziție socială și financiară mai bună, mai curajoși, cu o experiență de conducere mai mare decât cei din alte zone geografice și istorice, iar cinstea și onestitatea sunt valori apreciate mai ales la primarii ardeleni.

Bunul renume al primarilor este datorat în mare măsură și gradului lor de autoapreciere, care este la cote foarte ridicate. Studiile internaționale referitoare la această problemă arată că autoaprecierea pozitivă are atât efecte benefice, cât și malefice. Cei care au o autostimă înaltă tind să fie mai fermi, mai motivați în ceea ce fac și să aibă mai multă siguranță în forțele proprii. Pe de altă parte, diferențele prea mari de percepție între primari și cetățeni deteriorează abilitățile de negociere și inhibă oamenii în a cere ajutorul primăriei. În plus, o încredere în sine excesivă îi determină deseori pe primari să evite căutarea informațiilor critice pentru rezolvarea unei probleme sau a informațiilor care le-ar deteriora

Atitudini și valori în administrația publică locală

propria imagine, ducând la o inadaptabilitate și la o închidere față de mediul exterior (după J. Brockner „Self-esteem at work: research, theory and practice”, Lexington, M.A., 1988)

Există o diferență medie de percepție între primari și cetățeni de 27%, diferență ce crește la peste 40 de procente în privința cinstei, onestității și a responsabilității față de cetățeni – calități pe care primarii și le consideră fundamentale, iar populația le apreciază ca fiind periferice în structura lor de personalitate (locurile 13 și 14, față de 2 și 3).



Cercetările BCS au constatat o tendință a persoanelor tinere din administrația publică locală de a se autoaprecia mai pozitiv decât cele trecute de 60 de ani. Autostima e crescută la primarii bucureșteni și e scăzută la cei din Moldova – în condițiile în care evaluarea autorităților de către cetățeni este mai favorabilă pentru cei vârstnici și pentru cei din estul țării. Primarii realeși în funcție se evaluează într-un mod mai apropiat de cel al concetățenilor lor, pe când cei recent intrați în structurile administrative tind să-și exacerbeze calitățile personale (ei cred că oamenii i-au ales pentru

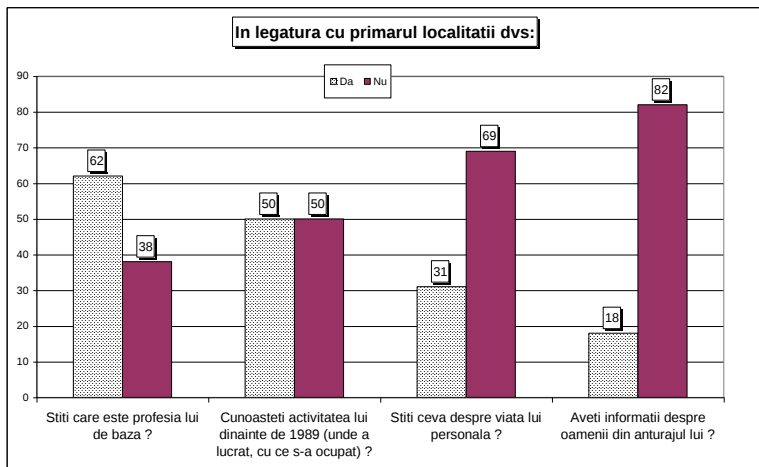
Atitudini și valori în administrația publică locală

că sunt inteligenți, competenți, responsabili și minimizează rolul partidelor care i-au susținut și dorința de schimbare a predecesorilor lor).

Analiza fiecărei trăsături de personalitate menționate în funcție de apartenența politică relevă câteva aspecte interesante. Astfel, cei mai inteligenți se cred cei aleși pe listele PNȚCD și UFD și cei din București. Cei mai comunicativi cu cetățenii – cei din PDSR și PRM. Cei mai originali – din APR, PD și partidele mici. Cei mai perseverenți – din PNL și PD. Spiritul de inițiativă îl manifestă cei independenți, alături de primarii UFD și PRM. Încrederea cea mai mare în oameni și-o declară cei din PD, PDSR și PRM. Tot ei se cred și cei mai competenți și mai eficienți. Liderii locali ai PRM și UDMR cred că se bucură de o apreciere publică mult mai mare decât cei din PNȚCD, UFD sau APR. PDSR-iștii se laudă cel mai frecvent cu relațiile lor cu alte autorități, spre deosebire de cei din PRM. Cei mai bine instruiți în școli administrative se declară cei din PNȚCD și UFD, iar cel mai puțin instruiți – cei din APR. Primarii PDSR, UFD și cei din partidele mici se cred cei mai cinstiți, prin comparație cu cei din PRM – care se apreciază cel mai mult ca necinstiți (12,5%). Primarii PD și PRM se consideră mult mai curajoși decât cei din UFD și APR, iar cei din PNL, PRM și APR se cred cei mai ambițioși primari din țară.

Bunul renume al primarilor se datorează în mare măsură vizibilității lor în spațiul public local în ultimii ani ca oameni interesați de buna gospodărire a treburilor comunitare și nu ca simpli cetățeni. Viața lor personală, activitatea dinainte de 1989, oamenii din anturajul lor sunt elemente prea puțin importante în construirea unei opinii publice despre ei.

Atitudini și valori în administrația publică locală



În schimb, ieșirea primarilor în public, pe străzi, în piețe, prin cartiere, în presă, contribuie foarte mult la sporirea capitalului lor de încredere. Modelul pe care încearcă să-l cultive primarul general al Bucureștiului Traian Băsescu (discurs public tranșant, apel la instaurarea legilor, dinamizarea activităților din primării, atragerea altor parteneri în actul guvernării locale, etc.) a fost preluat și de alți primari, reușind să capteze astfel o atenție mult mai mare a concetățenilor lor față de problemele de interes comunitar.

Noul stil de guvernare locală, împreună cu capitalul de încredere sporit în urma alegerilor parlamentare au propulsat primării la un grad de apreciere cu mult mai ridicat decât cel al reprezentanților altor autorități locale: medicii și personalul sanitar, funcționarii publici, consilierii locali, polițiștii, prefecții și reprezentanții justiției, popularitatea lor fiind depășită doar de cea a profesorilor.

Această popularitate pare să estompeze conflictele lor cu celelalte autorități menționate, percependu-se mai degrabă relațiile

Atitudini și valori în administrația publică locală

lor de bună colaborare. Atipic e cazul Bucureștiului, unde cooperarea cu alte autorități e mai rar menționată, fără a reduce aprecierea primarului general.

Stilul managerial de tip antreprenorial, occidental, adoptat de primari odată cu preluarea mandatului în iunie 2000 a presupus și respectarea promisiunilor făcute în campania electorală. Dacă acestea au fost de multe ori populiste și greu realizabile, primarii au arătat alegătorilor lor că au depus eforturi numeroase pentru îndeplinirea lor, iar acest lucru a fost perceput de electorat: 61% din cetățeni consideră că primarii lor s-au străduit să-și îndeplinească promisiunile făcute în alegeri, iar 55% sunt mulțumiți de realizările lor din primul an al acestui mandat. Dezbaterile asupra descentralizării serviciilor și utilităților publice au impus în conștiința colectivă ideea că una din cauzele sărăciei localităților o reprezintă insuficiențele mijloace de care dispune primarul pentru rezolvarea problemelor comunitare (doar 44% din cetățeni cred că acesta dispune de suficiente împuterniciri pentru a governa eficient).

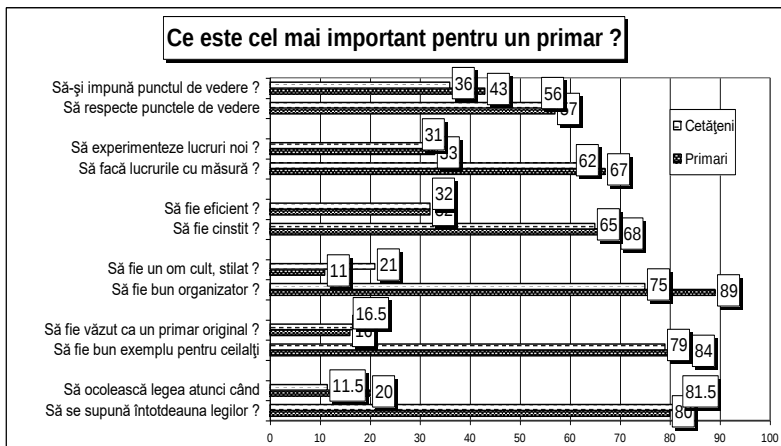
Ceea ce vor oamenii de la primarii lor este ca ei să se supună întotdeauna legilor (81% - față de 12% câți sunt de acord ca ei să ocolească legea atunci când interesele primăriei o cer), să fie bune exemple pentru ceilalți (79%), să fie buni organizatori (75%), să fie cinstiți (65% - chiar dacă aceasta înseamnă mai puțină eficiență), să facă lucrurile cu măsură (62% - și mai puțin să experimenteze lucruri noi: 32%), să respecte punctele de vedere ale celorlalți (56% - și nu să-și impună punctul de vedere: 37%).

Aceste cerințe ale electoratului cunosc diferențieri semnificative de la o zonă la alta, de la o localitate la alta. Astfel, bucureștenii pun mai mult accent pe respectarea legilor decât ardelenii, deoarece în capitală ele au fost cel mai frecvent încălcate. În Banat și Crișana localnicii sunt mai toleranți în fața încălcării legilor în interesul primăriei deoarece exemplele de dincolo de graniță le-au arătat că

Atitudini și valori în administrația publică locală

subdezvoltarea locală este cauzată și de legile ambigue, centraliste și făcute în interesul unei clientele politice. În Ardeal experimentarea unor lucruri noi în vederea creșterii gradului de civilizație este aproape de două ori mai bine văzută decât în Muntenia – unde se preferă îndeplinirea lucrurilor după măsurile cunoscute. În București oamenii îl apreciază pe primarul Traian Băsescu deoarece își impune punctul de vedere în pofida celorlalte autorități, pe când în Moldova acest lucru nu este apreciat la ceilalți primari, cărora li se cere să respecte opiniile membrilor consiliilor locale și județene.

Dincolo de aceste diferențieri, sondajele BCS au arătat că există o suprapunere a valorilor cetățenilor cu cele ale primarilor, iar această suprapunere este un factor favorizant al succesului în gestionarea unei primării. Între ceea ce vor cetățenii de la un primarii lor și ceea ce vor primarii de la ei înșiși nu există diferențe majore. Ele există doar între primarii diferitelor formațiuni politice.



MOTIVAȚIA

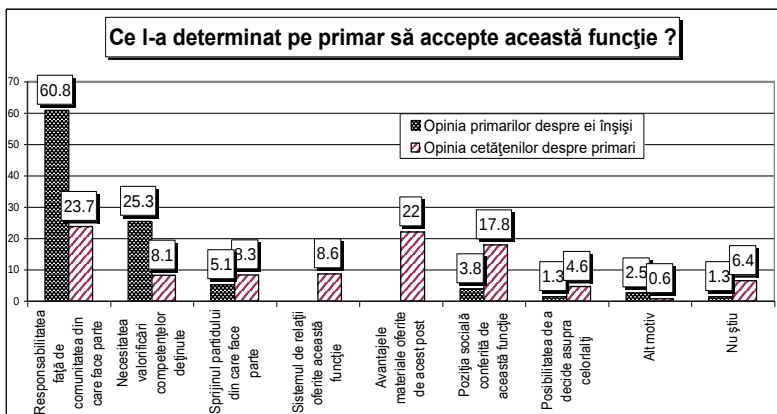
Aprecierea de care se bucură din partea opiniei publice reprezintă pentru primari un important factor motivator în activitățile pe care le depun. Încrederea pe care o au oamenii în ei a constituit de altfel și principalul motiv pentru care au candidat în alegeri (44%). Cu această încredere se laudă de trei ori mai frecvent primarii din Muntenia decât cei din București, pe când aceștia din urmă se laudă cu însușirile lor intelectuale de trei ori mai mult decât cei din Moldova și de 6 ori mai mult cu energia de care dau dovadă, recunoscând însă mai frecvent decât alți primari că dețin funcțiile datorită partidului pe care l-au reprezentat (factor apreciat doar de 14% dintre aleșii locali).

Tinerii primari din fruntea administrațiilor locale declară de 13 ori mai des decât vârstnicii că însușirile intelectuale i-au propulsat în funcție. Cei de 30-40 ani se consideră cei mai experți în problemele administrative, cei de peste 65 ani se cred cei mai omenoși și cu un capital de încredere în ochii publicului mult mai mare, iar partidul sub sigla căruia au candidat reprezintă cauza principală pentru care dețin funcțiile mai ales pentru cei cu vârste între 50-60 ani.

Încrederea pe care o au oamenii în ei mai este menționată frecvent și de cei care au candidat ca independenți (58%), dar și de liderii PRM și PNL; pregătirea în domeniul administrativ stă la originea alegerii celor din UDMR și din partidele mici, ca și omenia de care au dat dovadă de-a lungul timpului; meritele partidului pe care l-au reprezentat sunt recunoscute cel mai frecvent de cei din PDSR și PD, programul propus – de cei din PNȚCD și PRM, iar spiritul de inițiativă – de cei din UFD.

Atitudini și valori în administrația publică locală

Complexul motivațional al primarilor a fost studiat în funcție de mai multe variabile. Alături de motivele alegerii lor în funcție, cele ale acceptării posturilor au surprins și alte aspecte, precum cele materiale, de status, de competență, de responsabilitate, de putere, etc. Comparația dintre opiniile cetățenilor și cele ale primarilor pe această temă sunt relevante.



Graficul de mai sus arată că electoratul atribuie primarilor intenții mai mercantile, pe când ei își menționează motivații mai nobile. Astfel, primarii se cred de aproape 3 ori mai responsabili față de comunitatea din care fac parte decât cetățenii acelor comunități. Menționarea acestei responsabilități crește odată cu înaintarea în vârstă, ajungând să fie exprimată în proporție de 100% ca factor determinant al alegerii funcției de către cei trecuți de 65 ani. Ea e semnificativ mai des exprimată de cei care au candidat ca independenți (84%), de cei din APR, PD și partidele mici (peste 70%) și este cea mai scăzută la cei din PRM (25%), la autoritățile bucareștene și la cei tineri.

Necesitatea valorificării competențelor deținute este un factor motivator puternic mai ales pentru liderii locali ai PNȚCD (36%),

Atitudini și valori în administrația publică locală

fiind nul pentru candidații independenți și pentru cei trecuți de 65 ani și nesemnificativ pentru cei din APR și PD.

Sprijinul partidului din care fac parte a contribuit la acceptarea funcției de primar mai ales pentru cei care au candidat pe listele PRM, la fel ca și posibilitatea de a decide asupra celorlalți.

Sondajele BCS au constatat o anumită disimulare în discursul primarilor, o tendință de a-și arăta o altă față decât cea reală (reieșită din testele psihologice și din declarațiile cetățenilor). Adepți ai unei filosofii de tip comunist conform căreia urmărirea intereselor personale, materiale este un lucru rușinos și un semn al unei personalități mărunte, primarii preferă să declare că motivele care i-au animat să lupte pentru câștigarea funcției au fost de ordin superior, spiritual și altruist: responsabilitatea față de comunitatea din care fac parte (61%), necesitatea valorificării competențelor deținute (25%). Ei neagă aproape în totalitate ideea că au urmărit obținerea unor avantaje materiale, a unor relații sau a unei poziții sociale mai înalte pe care funcția de primar le conferă deținătorilor. Pe de altă parte există la oamenii simpli obișnuința de a vedea la cei care îi conduc doar motivații mercantile ale acțiunilor lor și foarte rar intenții mai nobile. Construită și ea pe un curent filozofic idealist ortodox și socialist (care consideră sărăcia o virtute și opinează că funcțiile sunt create exclusiv pentru slujirea interesului celorlalți și nicidecum a interesului personal – care este rușinos și condamnabil) și alimentată frecvent de mass-media care prezintă competițiile pentru ocuparea funcțiilor publice ca „lupte pentru ciolan”, această concepție îi face pe alegători să privească cu suspiciune multe din proiectele pe care autoritățile încearcă să le implementeze.

În acest punct se constată cel mai important clivaj opinional între primari și cetățeni, care contribuie la structurarea a două orientări diferite față de același aspect și este responsabil de distanța semnificativ de mare existentă între autorități și guvernanți. Multe

Atitudini și valori în administrația publică locală

din opiniile diferite pe care le vom constata între reprezentanții administrației publice și electorat își au originea în suspiciunea de fraudă care planează asupra primarilor și în afișarea unui fals sacrificiu pentru comunitate a acestora din urmă.

SATISFAȚIA

Indiferent de natura motivațiilor care îi animă, primarii au o mare satisfacție față de munca pe care o desfășoară. Specialiștii spun că satisfacția este o atitudine foarte importantă deoarece contribuie la sănătatea mentală a personalului. Ea este în funcție de discrepanța dintre ceea ce oamenii vor de la munca lor și ceea ce ei percep că obțin, luând în considerare corectitudinea distributivă și procedurală. Primarii satisfăcuți nu sunt neapărat mai performanți, atâta timp cât o performanță mai bună nu duce la recompense mulțumitoare. Totuși, cercetătorii spun că administratorii cu un nivel crescut de satisfacție au un comportament organizațional mai bun. De aceea gradul de mulțumire față de funcția deținută este un indicator important al satisfacției. Întrebați în legătură cu acest aspect, reprezentanții administrației publice locale au răspuns astfel:

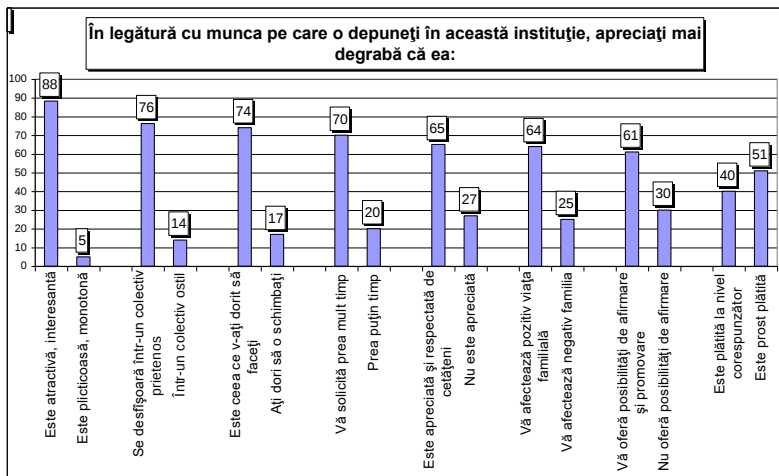
„Cât de mulțumit sunteți de funcția pe care o dețineți?”

<i>Foarte mulțumit</i>	23%
<i>Mai degrabă mulțumit</i>	62%
<i>Mai degrabă nemulțumit</i>	12%
<i>Foarte nemulțumit</i>	3%

Ca tendință generală, cei tineri și cei trecuți de 65 de ani au un coeficient de mulțumire față de funcția pe care o dețin mult mai ridicat decât cei din alte categorii de vârstă.

Atitudini și valori în administrația publică locală

La satisfacție își aduc aportul o serie de factori cum ar fi munca solicitantă, salariul înalt, ocaziile de promovare, colegii prietenoși, suportul familial. O adaptare a celebrului etalon al satisfacției JDI (Job Descriptiv Index) ne arată că cei mai mulți primari sunt mulțumiți de ceea ce fac (88%), de colectivul în care lucrează (72%), de aprecierea publicului (65%), menționându-și nemulțumirile doar în legătură cu salariul necorespunzător muncii prestate.



Activitatea pe care o desfășoară este atractivă mai ales pentru cei recent intrați în structurile administrative, în special pentru cei din PRM, UFD și pentru cei independenți și este ceva mai plicticoasă pentru cei din PNȚCD.

Cele mai mari nemulțumiri față de salariu le au primarii bucureșteni, cei tineri și cei din PRM, iar cei care se consideră plătiți corespunzător sunt de regulă moldovenii, vârstnicii și liderii APR. Vârstnicii se plâng cel mai adesea de lipsa de respect a cetățenilor față de munca lor și vor cel mai des să-și schimbe ocupația, pe când tinerii văd în activitatea pe care o depun mari șanse de promovare și de creștere a autorității în fața opiniei concetățenilor.

COMPETENȚA

Pregătirea profesională este un factor fundamental pentru buna funcționare a unei instituții. De aceea, evaluarea competențelor este o practică utilizată în cele mai multe cercetări științifice. Din anchetele întreprinse de BCS a reieșit că mai mult de două treimi dintre primari se consideră bine pregătiți profesional și doar 0.5% slab pregătiți, în timp ce o treime își evaluează pregătirea ca fiind nici bună, dar nici slabă. Bucureștenii de la conducerea primăriilor au o părere mult mai bună despre competența lor decât cei din Muntenia, iar PDSR-iștii, UDMR-iștii și independenții sunt mai mândri de buna lor instrucție școlară decât PRM-iștii, APR-iștii și UFD-iștii.

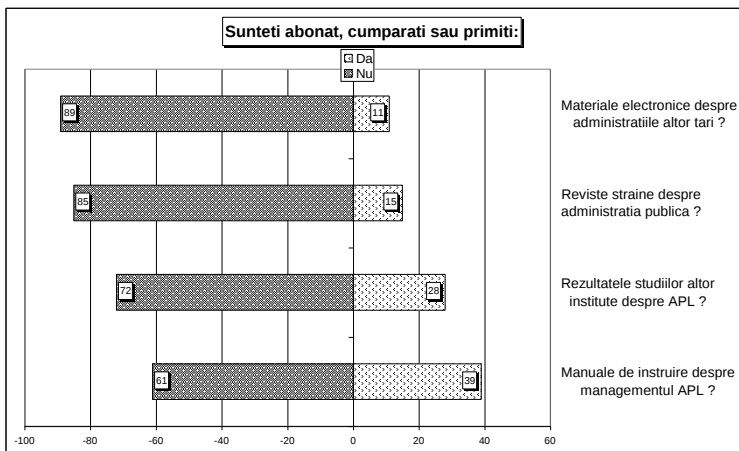
Trebuie reamintit că cetățenii au declarat că lipsa instrucției școlare în domeniul administrativ al guvernanților locali este cel mai important defect al lor, pregătirea profesională fiindu-le apreciată doar de 35% din cetățeni – față de 65% cât și-o apreciază ei înșiși.

Cu toată supraevaluarea competențelor profesionale, cei mai mulți primari simt nevoia participării la cursuri de perfecționare administrativă (82%). Cea mai acută nevoie de instruire o resimt cei cu vârste cuprinse între 30-40 ani, cei din UFD, PNȚCD, APR și independenții (peste 90%), iar inutilitatea cursurilor de perfecționare e menționată cel mai frecvent de cei din UDMR și PNL, de ardeleni și de vârstnici.

La cursurile și seminariile organizate de Centrele de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală și de organizațiile neguvernamentale de profil (în special de Fundația Parteneri pentru Dezvoltare Locală) au participat aproape jumătate din primarii

Atitudini și valori în administrația publică locală

existenți. Tot ei sunt și cei care consideră cel mai frecvent că această instruire trebuie să continue permanent. Cu cât știu mai multe lucruri despre APL, cu atât ei apreciază că au mai puține informații, pe când cei care nu au mers la cursuri de specialitate opinează cel mai frecvent că nu au nimic de învățat de la ele. Oricum, efortul de instruire este destul de redus, dorința de a primi informații (manuale, studii, reviste) despre administrațiile din alte părți este relativ scăzută.



Nici schimburile de experiență cu primării din alte țări nu sunt prea dezvoltate, pentru mai mult de jumătate dintre primari ele fiind chiar inexistente. Ceva mai numeroase sunt constatate în marile orașe. În schimb, în mediul rural, peste 75% dintre primari nu au nici un contact cu omologii ai lor din alte țări și nici nu întrevăd o îmbunătățire a situației în viitorul apropiat.

RANDAMENT

Deși resimt aceste lipsuri destul de acut, primarii consideră că ele nu le afectează prea mult randamentul, pe care și-l evaluează la cote destul de ridicate (peste 75% din primari cred că au un randament mare și foarte mare în exercitarea funcției). Cei din UDMR, PD și PDSR și cei cu vârste cuprinse între 40-50 ani își supraevaluează cel mai mult randamentul în administrație. Spre deosebire de ei, mai modești se declară cei din APR, UFD, ardelenii și vârstnicii. În mediul rural primarii tind să-și perceapă mai realist activitățile datorită frecventelor contacte cu concetățenii și diferenței de civilizație dintre sat și oraș mult prea vizibilă.

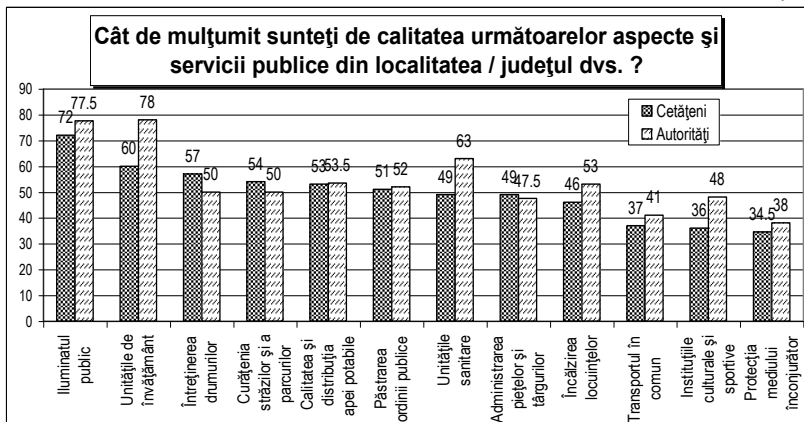
Factorii care contribuie cel mai mult la acest randament sunt – în opinia primarilor – cinstea (48%) și buna pregătire profesională (29%), urmați la mare distanță de experiența de conducere (18%), puterea de muncă (16%) și colectivul în care-și desfășoară activitățile (14%) – cei mai ne semnificativi fiind înfățișarea, ținuta (0,4%), starea sănătății și banii de care dispun (0,7%).

Există și aici diferențe semnificative între primari. Astfel, cinstea e valoare stimulativă puternică mai ales pentru cei din PNȚCD, PNL și PRM, ca și pentru moldoveni și vârstnici (peste 65%) și mai rar menționată de cei din PDSR, UFD, UDMR, de bucureșteni și de tineri (sub 40%). Inteligența pe care o au le stimulează randamentul mai ales primarilor tineri, maghiari – de două ori mai mult decât moldovenilor și vârstnicilor.

Ca regulă generală se constată că tinerii apreciază mai des că randamentul lor profesional e dat de calitățile proprii, pe când primarii vârstnici pun accent pe calitățile colectivului pentru creșterea performanțelor.

PERCEPȚIA SERVICIILOR PUBLICE

În campania pentru alegerile locale, administrarea defectuoasă a serviciilor publice a fost o temă favorită pentru candidații care voiau să ocupe funcții în primării, după cum eforturile depuse pentru sporirea calității acestor servicii a reprezentat un atu al candidaților care doreau să-și păstreze funcțiile. Sondajele efectuate înaintea alegerilor arătau o nemulțumire foarte mare a populației față de modul de gestionare a serviciilor comunitare. Ancheta întreprinsă în luna ianuarie printre cetățeni a arătat că aprecierea calității acestor servicii a crescut la cote foarte mari – aceasta deoarece serviciile și



utilitățile publice au intrat pe mâna unor autorități investite cu un mare capital de încredere. Satisfacția față de modul în care primarii au gestionat aceste servicii a crescut în pofida faptului că ele funcționau în cele mai multe cazuri la fel ca înainte: drumurile,

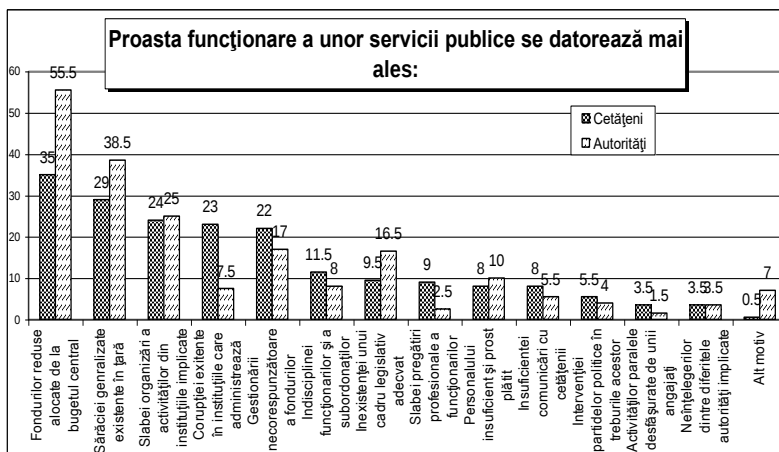
Atitudini și valori în administrația publică locală

iluminatul public, unitățile sanitare, culturale, sportive și de învățământ erau în aceeași stare, piețele și târgurile, transportul în comun, curățenia străzilor, ordinea publică și siguranța cetățenilor nu au cunoscut îmbunătățiri vizibile în lunile post-electorale.

Această prezentare în paralel a opiniei cetățenilor și autorităților surprinsă de sondajele din luna ianuarie ne permite să înțelegem modul în care s-au schimbat atitudinile față de administrația publică locală în anul 2001. Teoriile sociologice ne spun că atitudinea influențează comportamentul.



Schimbarea de atitudine intervenită la populație după alegerile din anul 2000 a fost determinată de rolul de *expert* jucat de cei care au câștigat competițiile electorale. Ei au folosit o serie de tehnici de convingere clasice: au etichetat anumite servicii publice ca fiind prost administrate, au identificat principalii factori responsabili de acest lucru, cauzele care au determinat disfuncționalitățile și au arătat soluțiile de redresare.



Atitudini și valori în administrația publică locală

Rezultatele sondajelor ne permit să facem câteva observații:

1. Deoarece calitatea serviciilor publice nu s-a îmbunătățit simțitor de la preluarea mandatului, autoritățile locale tind să identifice acum vinovații pentru starea proastă a acestor servicii la alte niveluri de decizie: guvernul, cetățenii, haosul din țară, preluând astfel discursul puterii precedente – discurs pe care l-au combătut deseori în campaniile din anul 2000.
2. Cetățenii tolerează și acceptă parțial aceste explicații, sperând că o bună colaborare a autorităților locale cu cele județene și naționale va duce la bunăstarea promisă în perioada alegerilor. Ei văd însă mult mai bine disfuncționalitățile din primărie, pe care guvernările locale le minimizează sau le ignoră.
3. Atunci când rolul de experți pe care l-au jucat în campania dinaintea alegerilor nu s-a manifestat în acțiuni concrete și vizibile, credibilitatea lor publică a început să scadă. Pentru prevenirea acestei situații, la mulți primari s-a constatat o tendință de copiere a unor modele de succes antreprenorial: Băsescu, Simirad, Funar, Sechelariu, etc.

O bună guvernare locală implică elaborarea unui plan de dezvoltare pe termen mediu și lung a localității, stabilirea unor priorități de guvernare care să fie în acord cu prioritățile cerute de cetățeni, informarea, consultarea și implicarea acestora în rezolvarea problemelor comunitare. (O.E.Hughes, „**Public management & administration, an introduction**”, Macmillan Press, 1998). Cercetarea din ianuarie 2001 a arătat că la acea dată aproape toate orașele elaboraseră planul general de urbanism și foarte multe comune făcuseră același lucru. Despre aceste planuri primării au mult mai multe informații decât consilierii locali. În mediul rural sătenii au fost mai frecvent consultați în legătură cu obiectivele ce

Atitudini și valori în administrația publică locală

urmează a fi îndeplinite în cadrul acelor planuri. În orașele mari, mijlocul de informare utilizat de primărie a fost presa locală și afișele lipite în locuri publice, consultările fiind făcute de regulă cu reprezentanții asociațiilor și organizațiilor direct interesate.

Cât privește prioritățile primăriei, ancheta efectuată la începutul anului a arătat că există multe păreri identice între cetățeni și autorități în legătură cu ceea ce trebuie făcut în viitorul apropiat pentru dezvoltarea comunităților. Cele mai asemănătoare păreri s-au constatat în mediul rural, iar cele mai divergente – în orașele mici și mijlocii. Harisma primarilor din orașele mari a determinat populația să îmbrățișeze prioritățile propuse de ei. Astfel, problema câinilor vagabonzi – ignorată în cele mai multe localități – este în București în centrul atenției atât pentru localnici, cât și pentru autorități (18-20%). Tot în București este vizibilă însă și cea mai mare distanță între alegători și aleși în cazul construcției de locuințe.

La nivel național, cele mai mari diferențe de opinii au apărut în cazul stopării corupției în administrație (cerută de 18% din cetățeni și doar de 4% din autorități) și în cel al atragerii investitorilor pentru lucrările de infrastructură (menționată de 39% din autorități și de 22% din electorat). Ca tendință generală s-a constatat că primarii se orientează spre atragerea de fonduri suplimentare în instituția lor, pe când consilierii locali – spre consumarea celor existente. Electoratul este mai degrabă adeptul ideii că bunăstarea comunităților apare odată cu gestionarea corectă a treburilor primăriilor (eliminarea corupției, organizarea riguroasă a activităților, controlul sever al instituțiilor), pe când primarii și funcționarii superiori sunt adepții ideii că bunăstarea vine din exterior, iar pentru acest lucru ei trebuie să creeze condițiile favorizante (drumuri moderne, mijloace de comunicare, management competitiv, contacte și bune relații cu oamenii de afaceri și cu instituțiile puternice).

Atitudini și valori în administrația publică locală

Schimbările care au afectat sistemul administrativ în primele luni ale anului 2001 au adus cu ele o schimbare de percepție a calității serviciilor publice. Sondajele din luna aprilie au arătat că pentru autorități, utilitățile publice funcționează la cote care ating uneori nivelul de excelență. În afara serviciilor oferite cetățenilor (care ating procente nemaîntâlnite în studiile anterioare: 92%), bine merge mai ales păstrarea ordinii publice (83%), curățenia străzilor (76%), întreținerea unităților de învățământ și a cimitirelor (75%), iluminatul străzilor lăaturalnice și alimentarea cu apă a locuințelor (peste 70%), administrarea piețelor (67%), retrocedarea caselor, terenurilor și pădurilor naționalizate (62%), iar prost merge mai ales supravegherea câinilor vagabonzi și consolidarea clădirilor degradate (peste 60%).

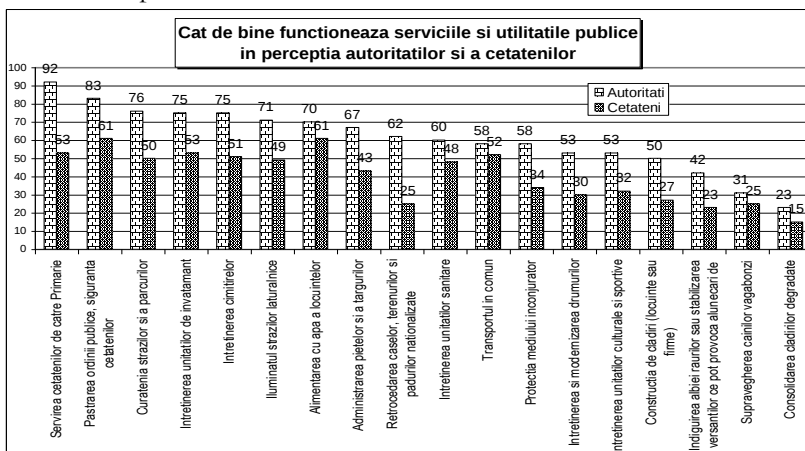
În general între cetățeni și autorități s-a creat în luna aprilie o diferență de percepție a serviciilor și utilităților publice de cel puțin 20%, cei responsabili de buna lor funcționare tinzând să fie mai satisfăcuți de felul în care le gestionează decât oamenii simpli. Această supraevaluare tinde să ia proporții mai mari la cei recent intrați în structurile administrative. Primarii care au fost realeși, precum și cei cu o vechime mai mare în funcții au o percepție mai apropiată de a cetățenilor față de calitatea acestor utilități publice.

Față de sondajul din luna ianuarie, cercetarea din aprilie a constatat o creștere considerabilă a satisfacției față de modul în care este asigurată liniștea publică, atât la autorități (de la 52% la 83%), cât și la cetățeni (de la 51% la 61%). La fel, s-a înregistrat o creștere a satisfacției față de transportul în comun de aproximativ 15% atât la reprezentanții APL, cât și la oamenii de rând. În schimb, mulțumirea autorităților locale a crescut (la peste 20 de procente) la domenii precum administrarea piețelor și protecția mediului înconjurător, în condițiile în care la cetățeni ea a rămas constantă. Și nu a scăzut acolo unde la cetățenii gradul de satisfacție s-a redus

Atitudini și valori în administrația publică locală

puternic (cu peste 25%): în cazul întreținerii și reparării drumurilor și în cel al iluminatului străzilor lăturalnice.

La nivel general, față de luna ianuarie, în aprilie gradul de satisfacție al autorităților față de serviciile publice a crescut cu peste 11%, pe când cel al cetățenilor a scăzut cu aproape 4 procente. Dacă în luna ianuarie între autorități și cetățeni exista o suprapunere aproape perfectă în percepția utilităților publice (cu o diferență de aproape 5% în plus la reprezentanții APL), în luna aprilie, între oamenii simpli și angajații din primării și prefecturi, decalajul a crescut la peste 20%.



S-a ajuns astfel la o diferență de percepție constatată și în alți ani (1994, 1998), cu deosebirea că acum indicele general de satisfacție este la cote mult mai ridicate față de anii precedenți. Și aceasta deoarece în anul 2000 oamenii au văzut ce înseamnă să meargă prost domenii care credeau că nu vor cunoaște vreodată o deteriorare vizibilă: alimentarea cu apă, încălzirea locuințelor, iluminatul stradal, curățenia străzilor și a piețelor.

Atitudini și valori în administrația publică locală

Acestea sunt domeniile în care s-au produs cele mai vizibile schimbări în bine după alegerile locale. Toți reprezentanții APL consideră că primăriile și-au întors fața către cetățeni oferind servicii ireproșabile – lucru pe care cetățenii nu-l văd la aceleași cote, după cum nu văd nici curățenia extraordinară pe care autoritățile se laudă că o fac în localitățile lor. În schimb, oamenii apreciază eforturile de extindere și modernizare a rețelei de alimentare cu apă, solicită ca aceasta să fie prioritate în viitorul apropiat; văd ușoare îmbunătățiri în domeniul drumurilor și cer ca repararea și modernizarea lor să fie prioritatea nr. 1 în acest an; apreciază că iluminatul străzilor lăaturalnice a stăvilit avântul infractorilor creând mai multă siguranță pe străzi. Din punct de vedere zonal, rezolvarea problemei câinilor vagabonzi reprezintă o prioritate mai ales în orașele foarte mari (ea e nulă în mediul rural); la fel și construcția de locuințe. În schimb, îndiguirea albiei râurilor e vitală pentru unele zone rurale din Ardeal, la fel și introducerea gazului metan.

La nivel național, pentru autoritățile publice cele mai urgente proiecte de investiții trebuie făcute în următoarele domenii:

- ① alimentarea cu apă – 48%
- ② repararea drumurilor – 40%
- ③ introducerea gazului metan – 37%
- ④ construirea de locuințe sociale – 19%
- ⑤ întreținerea unităților culturale – 19%

Pentru cetățeni, prioritare trebuie să fie investițiile în:

- ① repararea drumurilor – 48%
- ② construcția de locuințe sociale – 26%
- ③ alimentarea cu apă – 22%
- ④ introducerea gazului metan – 19%
- ⑤ modernizarea unităților sanitare – 17%

PERCEPȚIA ORGANIZAȚIILOR NEGUVERNAMENTALE

Prin sintagma „organizații neguvernamentale” (ONG) specialiștii definesc acele instituții care derulează programe de interes public de care beneficiază un număr cât mai mare de membri ai comunității. Aceste instituții (asociații, fundații, ligi, societăți, organizații) nu urmăresc nici accesul la puterea politică la nivel local sau național, fiind independente de administrație și nici obținerea de profit, resursele financiare necesare activității lor având alte surse decât activitatea economică specifică agenților economici. Rolul lor este de a încuraja autoritățile publice să adopte soluții care au avut succes în alte țări, să educe și să sensibilizeze publicul în privința drepturilor de care dispune, să participe la elaborarea de programe oficiale de interes public, de strategii de dezvoltare care urmăresc întărirea instituțiilor, creșterea calificării profesionale a personalului și punerea în valoare a abilităților manageriale. În acest sens, parteneriatul dintre ONG și APL este văzut pe plan internațional ca un important indicator al democratizării unei societăți.

Deși în România s-au înființat sute sau chiar mii de ONG-uri care urmăresc dezvoltarea unui asemenea parteneriat, impactul lor a fost de multe ori sub așteptări. Sondajul efectuat de Biroul de Cercetări Sociale la sfârșitul lunii aprilie a.c. pe un eșantion de 507 autorități publice locale a urmărit să măsoare modalitățile în care sunt percepute ONG-urile de către reprezentanții APL. Rezultatele sunt surprinzătoare:

- Peste 50% dintre autorități nu au colaborat niciodată cu ONG-uri sau nici nu știu dacă au colaborat sau nu. Dacă acest

Atitudini și valori în administrația publică locală

procent este mai scăzut la primari (sub 40%), în schimb la membrii consiliilor locale și județene el crește la peste 70%.

- Parteneriatele cele mai frecvent menționate s-au derulat cu Asociația Pro-Democrația, cu Organizația „Salvați Copiii”, cu Fundația de Dialog Social, cu Forumul Întreprinzătorilor Mici și Mijlocii. În afara lor, autoritățile au preferat să colaboreze cu propriile asociații (Federația Municipiilor, Asociația orașelor, etc.), cu asociațiile de locatari și cu sindicatele. Restul ONG-urilor au avut un impact mult mai mic la nivelul întregii administrații publice din țară, fiind preferate organizațiile neguvernamentale locale (Speranța, CREST, Teiul, Ecoforest, Montur, etc.).
- Rolul ONG-urilor este minor sau chiar inexistent pentru majoritatea reprezentanților APL. Ele sunt criticate cel mai frecvent deoarece nu își fac cunoscute activitățile (60%) și nu colaborează cu autoritățile publice locale (50% față de 15% câți percep această colaborare). În plus, li se reproșează lipsa unor strategii credibile pe termen lung (43%) și faptul că elaborează studii și proiecte de interes minor pentru instituția lor (33%), preferând să se ocupe mai mult de satisfacerea propriilor lor nevoi și mai puțin de problemele comunității (32%).
- Atunci când și-au făcut simțită prezența, ONG-urile au implementat cu succes multe proiecte importante pentru localitate (48%). Autoritățile au exprimat deseori o admirație îmbinată cu invidia față de ONG-uri deoarece au în rândul lor buni specialiști în atragerea resurselor financiare și umane (42%), reușind să contribuie la dezvoltarea spiritului asociativ al cetățenilor (39%).
- Parteneriatul ONG-APL nu este stimulat prea mult de nici una din părți. Reprezentanții APL nu prea participă la cursurile,

Atitudini și valori în administrația publică locală

simpozioanele sau întâlnirile organizate de ONG-uri (64%), iar reprezentanții ONG-urilor participă foarte rar (35%) sau niciodată (53%) la ședințele consiliilor județene sau locale.

- Atitudinea cea mai favorabilă unui parteneriat cu ONG-urile o au primarii din marile orașe, în special cei care se află la al doilea sau al treilea mandat. Atitudinea cea mai negativă sau de indiferență o manifestă mai frecvent membrii consiliilor locale din mediul rural (peste 80%), explicabilă mai ales prin inexistența sau slaba activitate a ONG-urilor la sate.
- Reprezentanții administrației publice tind să acorde cel mult un sprijin moral organizațiilor neguvernamentale și pretind de la ele o implicare materială consistentă, care să le ușureze activitățile și care să-i ajute să-și dezvolte relații cu autorități și oameni de afaceri din alte localități sau țări.

Prezentate în cadrul conferinței internaționale *„Dezvoltarea democrației cetățenești și a dialogului intercultural la nivel local”* desfășurată în perioada 10-11 mai 2001 sub egida Consiliului Europei în cadrul Pactului de Stabilitate pentru Europa de Sud-Est, aceste concluzii au stat la baza recomandărilor făcute Guvernului României privind întărirea participării ONG-urilor la viața publică locală.

PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE LOCALĂ

Legile descentralizării adoptate în ultimii ani au obligat administrațiile publice să-și schimbe structurile de organizare, să investească bani, timp, resurse umane și tehnice pentru a face față noilor nevoi. Retrocedarea caselor, pământurilor și pădurilor naționalizate se desfășoară cu încetineală deoarece obligă primăriile la o cheltuială enormă, nepercepută de populație. La fel și salarizarea profesorilor de către primărie – situație care stârnește împotrivirea personalului din administrație (55%).

Numai pentru desfășurarea în condiții acceptabile a activităților curente, instituțiile administrației publice locale mai au nevoie în medie de câte 7 angajați, 12 calculatoare, 10 imprimante, 2 autoturisme, 2 utilaje (tractoare, autogredere, etc.). Noile cerințe ale publicului: omorârea câinilor vagabonzi, trecerea unităților de învățământ și a poliției în subordinea primăriilor, înăsprirea controalelor, înfrumusețarea localităților – vor necesita alte cheltuieli, în condițiile în care bugetele prognozate pe acest an sunt mai mici decât cele din anul 2000, în special în mediile urbane.

Resursele umane și tehnice existente în instituțiile administrației publice locale în luna aprilie 2001:

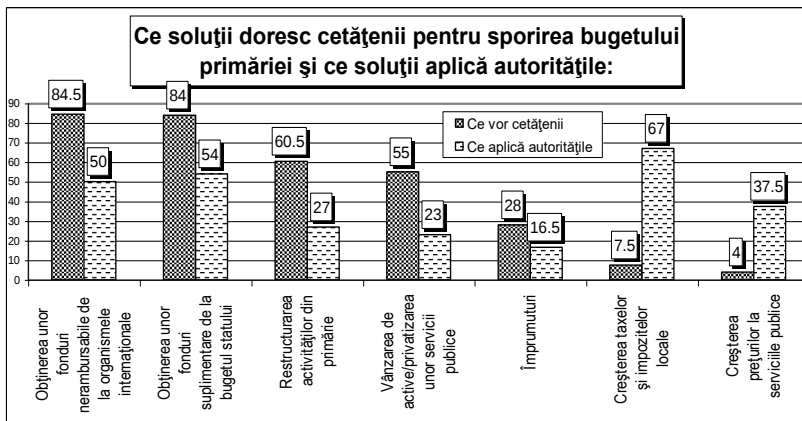
	Total	Urban	Rural
Angajați permanenți	53	81	25
Calculatoare	15	26	3
Imprimante	10	17	2
Autoturisme	2,5	4	1
Utilaje	2	3	1

Atitudini și valori în administrația publică locală

Pentru buna lor funcționare, instituțiile APL mai au nevoie de:

	Total	Urban	Rural
Angajați permanenți	7	12	3
Calculatoare	12	19	3
Imprimante	10	17	2
Autoturisme	1,5	2	1
Utilaje	2	2	2

Pentru acoperirea unei părți a acestui necesar, peste două treimi din autoritățile publice au optat pentru creșterea taxelor și impozitelor locale. Cererile de suplimentare a bugetelor către guvern, prefectură, Uniunea Europeană, firme private, alte organizații au fost făcute mai ales de edilii marilor orașe (și în special de primăriile bucureștene). La creditele sub forma obligațiunilor nu s-au gândit să apeleze decât 4% din autorități, după cum nici împrumuturile bancare nu sunt o soluție pentru aproape jumătate din primari. Până în luna aprilie, doar 17% din primării au contractat credite la bănci (în special bănci străine: BERD, BIRD). Aceste soluții sunt practicate doar în marile aglomerări urbane și lasă indiferenți pe cvasi-majoritatea primarilor din comune și sate.



Atitudini și valori în administrația publică locală

Electoratul își dorește ca bugetul primăriei să sporească fără aportul lui financiar, prin obținerea de fonduri de la nivelurile naționale sau internaționale. Cei mai siguri de recoltarea unor astfel de fonduri sunt primarii din Moldova și București. Spre deosebire de ei, primarii din Transilvania au introdus deja în primele luni de la preluarea mandatului noi taxe și impozite specifice localității lor (în 43% din cazuri) – situație nevăzută cu ochi buni de populație (85% fiind împotrivă). Restructurările activităților din primărie sunt privite negativ de funcționari, mai ales în București – unde astfel de măsuri au afectat această breaslă de cele mai multe ori pe criterii politice.

Majoritatea primarilor cred că o redistribuire echitabilă în teritoriu a banilor publici va duce la o rentabilizare a activităților din instituțiile lor. Ei reclamă favorizarea de către stat a unor regiuni (în special a Capitalei) în detrimentul altora. Chiar autoritățile din București recunosc faptul că obțin cu mai multă ușurință suplimentări ale bugetului și admit că cele mai defavorizate zone de către bugetul central sunt Dobrogea și Crișana-Maramureș.

O sporire importantă a veniturilor la bugetul central este dată de creșterea controalelor în vederea eradicării evaziunii fiscale. Primarii au declarat adesea operatorilor de interviu că astfel de controale vor crește în viitorul apropiat, ele aducând venituri mai mari decât cele care ar putea fi obținute de la PHARE sau Banca Mondială.

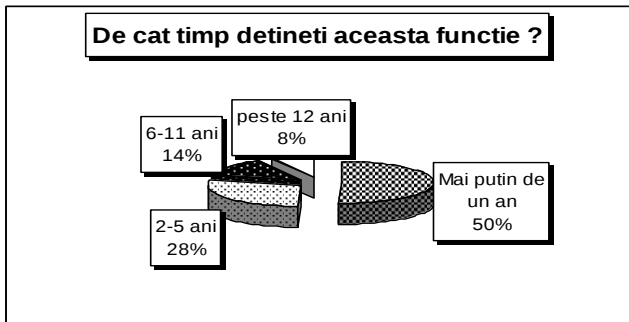
Pentru dezvoltarea localităților lor, cei mai mulți reprezentanți ai administrației publice locale își pun speranța în guvern și în reprezentanții acestuia în teritoriu. Dependența financiară a autorităților locale față de cele centrale s-a transformat nu de puține ori într-o lingușire publică a acestora din urmă, într-o laudă a calităților și competențelor, în speranța deblocării mai rapide a fondurilor necesare. Din același motiv s-au înscris în formațiunile

Atitudini și valori în administrația publică locală

politice guvernamentale mulți primari și consilieri care au câștigat alegerile locale pe listele unui partid care nu a devenit parlamentar (cele mai numeroase migrații spre PDSR, PUR, PSDR s-au constatat la liderii locali ai PNTCD).

Tot din același motiv au fost înlocuiți în perioada ianuarie – aprilie 2001 peste 15% din oamenii angrenați în structurile administrației publice. Schimbările cele mai multe au avut loc la nivelul prefecturilor, al direcțiilor județene și al primăriilor din marile orașe, iar ele au fost aproape inexistente în mediul rural, în orașele mici și la nivelul funcționarilor inferiori. Cu excepția prefectșilor și subprefecșilor, au fost înlocuiți din funcții în această perioadă mai ales oameni care au fost numiți în acele posturi în guvernările PDSR-iste anterioare. Înlăturarea oamenilor aduși în structurile administrative de fosta guvernare a avut punctul culminant în luna ianuarie și a atins atunci cu precădere corpul funcționarilor publici. Înlocuirile ulterioare au vizat mai ales funcțiile de conducere, iar ele au avut mai puțin o coloratură politică și mai mult una relațională: au fost aduși la conducerea unor direcții oameni noilor prefecti.

Cu aceste schimbări (demisii sau treceri în alte structuri de putere), ponderea celor cu o vechime mai mică de un an în funcție se ridică la 50% pe ansamblul întregii administrații publice din România.



Atitudini și valori în administrația publică locală

Cei nou veniți în aparatul administrativ au cu precădere vârste cuprinse între 40-55 ani, au studii superioare și domiciliază în orașele mari. Față de predecesorii lor, au o mai mare dorință de afirmare și recunoaștere publică, participând la cercetările BCS cu interes și oferind soluții, explicații și analize mai nuanțate și mai puțin formale despre procesele care se petrec în interiorul instituțiilor lor. Cei mai refractari la cercetarea comandată de Uniunea Europeană au fost reprezentanții PRM, care au refuzat să participe mai ales la testele psihologice aplicate în același timp cu sondajul sociologic.

Conștienți că dezvoltarea localităților lor este favorizată de contactele directe cu autoritățile din alte țări, ediliile orașelor ardelenene s-au deplasat cel mai mult în străinătate (de 8 ori mai frecvent decât cei din București). Și tot ei sunt cei care cred că relațiile lor externe se vor amplifica în acest an. Semnificativ este însă că de schimburile de experiență cu instituții similare din alte țări au beneficiat până acum în special prefectii, președinții și membrii consiliilor județene și doar în mică măsură funcționarii publici (3%), membrii consiliilor locale (13%) și primarii (18%). În ultimii ani, autoritățile urbane au fost evident mai favorizate decât cele din mediul rural în ceea ce privește plecările în străinătate în interes de serviciu.

Datele cercetărilor au arătat că primarii și viceprimarii sunt mult mai conștienți decât consilierii locali și funcționarii publici de faptul că un management centrat pe de o parte pe urmărirea respectării legilor de către agenții economici, iar pe de altă parte pe dezvoltarea relațiilor cu instituțiile naționale și internaționale puternice, va duce la o dezvoltare rapidă a localităților lor. Trei sferturi din ei sunt convinși că peste un an orașele și satele guvernate de ei vor arăta mult mai bine decât acum – lucru de care însă se îndoiesc aproape 60% din cetățeni.

Atitudini și valori în administrația publică locală

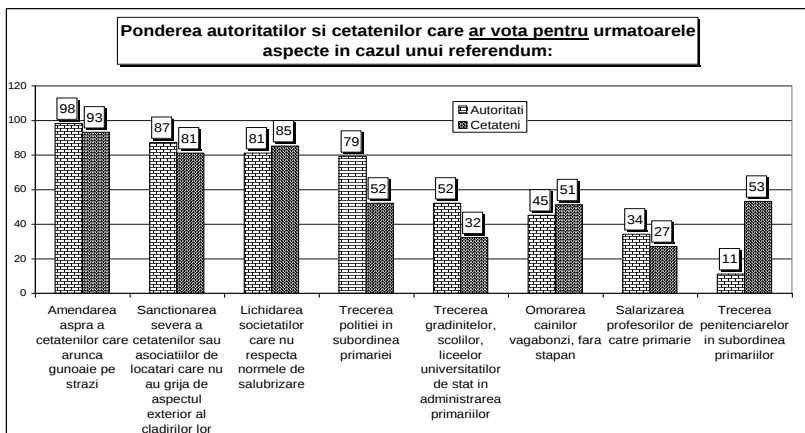
Măsurile luate sau anunțate în ultimele luni de unii primari în vederea creșterii gradului de dezvoltare locală nu au trecut neobservate de cetățeni, stârnind reacții puternice. Astfel, războiul împotriva construcțiilor ridicate ilegal după 1990 e perceput pozitiv de electorat. Poziția primarului general al Capitalei împotriva câinilor vagabonzi e considerată îndreptățită de aproape trei sferturi din alegători și exagerată doar de 16%. (Dacă în Moldova acțiunea lui Traian Băsescu lasă indiferenți pe 16% din localnici, în București doar 5% nu au nici o opinie, aici constatându-se atât cea mai puternică susținere: 75%, cât și cea mai puternică împotrivire: 20%). Cei care-l aprobă pe Traian Băsescu în lupta împotriva câinilor fără stăpâni sunt mai ales tinerii, cei cu studii superioare și cei rezidenți în marile orașe, pe când cei care consideră incorectă această atitudine sunt în special romii, vârstnicii și cei cu studii elementare.

Sondajele BCS au arătat că oamenii ar susține cu o cvasi-majoritate acțiunile de curățenie și înfrumusețare a localităților lor, chiar dacă acestea ar presupune amendarea aspră a cetățenilor, asociațiilor de locatari și a societăților care încalcă normele de salubritate și care nu au grijă de aspectul exterior al clădirilor lor. Locuitorii din Brăila și Sibiu și-au manifestat cel mai frecvent în fața operatorilor de interviu susținerea față de primarii lor, deoarece au considerat prioritară curățenia și înfrumusețarea orașului.

Dacă problema curățeniei, a câinilor și a demolării buticurilor determină un larg suport popular, problema salarizării profesorilor de către primării și trecerea grădinițelor, școlilor, liceelor și universităților de stat în administrarea primăriilor generează o împotrivire și o stare de nedumerire la mai mult de două treimi din alegători. Cei direct afectați de aceste măsuri (studenții, profesorii) au atât cele mai multe opinii pro, cât și cele mai multe opinii contra descentralizării învățământului de stat. În București, în celelalte orașe mari și în Transilvania oamenii tind mai frecvent să susțină

Atitudini și valori în administrația publică locală

asemenea măsuri, pe când în orașele mici și în localitățile din sudul țării s-au constatat cele mai puternice reacții adverse.

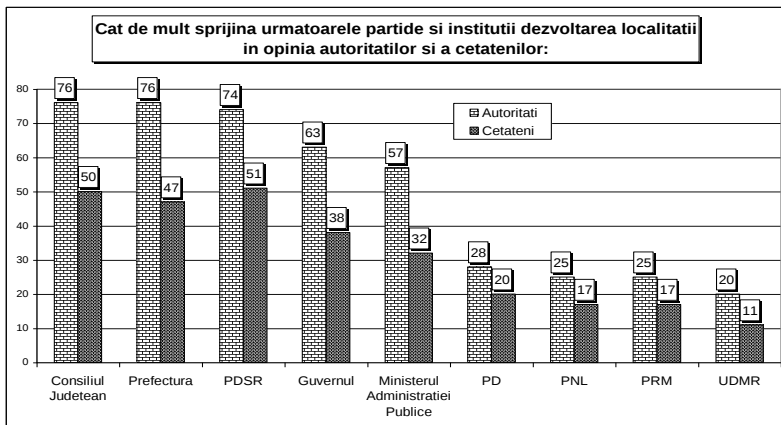


Pentru aproape jumătate din electorat, dezvoltarea comunelor și orașelor lor de rezidență este îngreunată de indiferența și inactivitatea partidelor politice. Oamenii își pun mai degrabă speranța în sprijinul autorităților județene și centrale decât în cel al formațiunilor politice. Cu excepția PDSR-ului, perceput ca sprijinitor activ al dezvoltării locale de către 51% din subiecți, celelalte partide sunt văzute ca nefăcând nimic sau chiar îngreunând procesul de civilizare urbană. Cazurile în care partidele sunt apreciate mai frecvent ca având un rol pozitiv în dezvoltarea comunităților apar mai ales atunci când în fruntea lor se află un primar cu harismă, care reușește să o transmită și asupra formațiunii sale. Astfel, PD e perceput ca sprijinitor activ al dezvoltării locale mai ales de către bucureșteni, PDSR – de către moldoveni, iar UDMR – de către ardeleni.

Dacă există un optimism moderat al alegătorilor în ceea ce privește suportul politic de care ar putea beneficia localitățile lor pentru creșterea gradului de dezvoltare, la autoritățile publice locale

Atitudini și valori în administrația publică locală

am constatat un optimism debordant, îmbinat cu o diplomatie și linguşeală a puterii de la judeţ și de la centru.



Creditul acordat guvernului, care s-a răsfânt și asupra primarilor, corelează semnificativ cu speranța alegătorilor că localitățile lor vor fi gospodărite vizibil mai bine în următorul an, decât în cei precedenți. Așteptările cele mai mari sunt menționate în Capitală, iar teama unei mai proaste administrări – în orașele mici.

Câmpul de așteptare ridicat întărește adeziunea față de localitățile de domiciliu a subiecților intervievați (73%), mai ales a celor din mediul rural. Această adeziune este datorată în principal familiei și anilor de viață petrecuți în localitățile de rezidență. Dincolo de acest atașament, există un segment important de cetățeni (14% în luna ianuarie) care ar dori ca anii viitori să-i petreacă în altă țară. Intenția de a părăsi țara cât mai curând este cea mai puternică la persoanele cu studii superioare (37%), la tineri (30%) și la bucureșteni (25%) și este cea mai redusă la vârstnici, la cei domiciliați la sate și la cei cu o instrucție școlară minimă (sub 3%).

Atitudini și valori în administrația publică locală

Această dorință de emigrare este dată nu de lipsa unui patriotism, ci de sărăcia generalizată existentă în țară. Subiecții intervievați au declarat că se simt puternic legați de România (85%), de localitățile în care trăiesc (82%), de locuința pe care o au (91%) și mult mai puțin de valorile apreciate în țările occidentale (42%).

Deși atașamentul față de localitățile de domiciliu este ridicat, lipsa posibilităților de petrecere a timpului liber (parcuri, locuri de joacă pentru copii, teatre, amenajări sportive, etc.) întărește starea de apatie constatată de mai multe sondaje (studiul CURS din luna aprilie confirma creșterea numărului celor care cred că nu vor mai vedea niciodată schimbări în bine la 20%). Mulți subiecți participanți la sondaj au declarat că modernizarea locurilor de recreere și apariția unei oferte mai diversificate de petrecere a timpului liber ar contribui semnificativ la dezvoltarea localității lor. Mai ales în orașele mijlocii și mici oamenii s-au plâns de inexistența unui suflet al orașului, de lipsa unei identități clare, consistente și evocative care să dea culoare localității, care să dea un sentiment de mândrie că trăiesc în acele spații și care să dea valoare urbei prin organizarea unor activități foarte personalizate, generatoare de reputație și atractivitate.

Capitolul 2

CORUPȚIA ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA

Maria Manuela Ghiuruțan

În ultimii ani problemele etice în politică și administrație au cunoscut o atenție sporită. O serie de scandaluri implicând trafic de influență, finanțări ilegale în politică, fraude, abuz în funcție au fost aduse la cunoștința opiniei publice. N-ar trebui deci să ne surprindă că sondajele de opinie arată o scădere a încrederii în instituțiile administrației publice cu efecte dramatice asupra relației dintre public și administrația sa.

Recunoașterea crescândă pe plan mondial a efectelor dezastruoase pe care corupția le are asupra creșterii economice și stabilității sociale, a dus la creșterea masivă a cererii de strategii practice de reducere a corupției. Problema nu se limitează la vreo regiune anume, toate țările – dezvoltate, în curs de dezvoltare și în tranziție – se confruntă deopotrivă cu această provocare. Procesele simultane de creare a unei economii de piață, dezvoltarea unor noi instituții politice și sociale au creat un teren propice corupției.

Până acum corupția a fost tratată ca o îndepărtare de standardele acceptate, standarde a căror acceptabilitate este tot mai mult pusă la îndoială în anumite cercuri. Se presupune de aceea, că până la apariția lor în Europa Occidentală la sfârșitul secolului al

XVIII-lea, corupția n-a existat, ea fiind de fapt o creație a birocrăției.

Înainte de apariția, o dată cu ideile Revoluției Franceze, a unei distincții clare între standardele de comportament public și privat, multe practici considerate azi ca aparținând corupției, cum ar fi venalitatea și nepotismul, nu erau ilegale și au fost chiar exploatate de către conducători în beneficiul lor personal.

Corupția, conform definiției referitoare la obligațiile publice nu a existat și nici nu putea exista pentru că nu exista nici conceptul de obligație publică. Este adevărat că actualul concept de corupție poate fi regăsit în ideile Revoluției Franceze care a eliminat conducerea individuală, monarhică, înlocuind-o cu conducerea prin reprezentanți. Funcția a devenit de domeniu public, funcționarii fiind "slujitori ai comunității". Domeniile public și privat au fost separate. Privilegiile și ocuparea prin moștenire a funcțiilor au fost înlocuite prin calificarea pentru funcția respectivă. Venalitatea și nepotismul au fost abolite iar deținătorii unor funcții au încetat să se mai bucure de drepturi private aferente respectivei funcții. Ei au început să lucreze cu normă întreagă, să fie remunerați cu un salariu încetând să mai obțină profituri personale din gestionarea treburilor publice. Prin aplicarea unor reguli s-a făcut o distincție clară între viața personală a persoanelor oficiale și comportamentul pe care se presupunea că trebuie să-l aibă în timpul serviciului. Funcțiile publice implicau un control birocratic ierarhic continuu spre deosebire de intervenția înceată și sporadică a justiției practică anterior cu privire la cei implicați în afaceri publice.

Este adevărat că înainte de această transformare, practici considerate azi corupte au constituit baza guvernării. Nepotismul, venalitatea, exploatarea funcțiilor publice pentru obținerea unui profit personal erau nu numai obișnuite, ele chiar serveau intereselor conducătorilor care nu puteau fi satisfăcute prin metode

legitime. Dar chiar dacă astfel de practici erau obișnuite ele nu erau în nici un caz acceptate. Chiar în timpul foarte îndepărtat, al imperiilor antice, chiar înainte ca banii să fi devenit utilizați în mod constant, corupția a fost recunoscută ca atare și au existat încercări viguroase de combatere a ei – în Atena unde a fost instituit controlul public pentru a opri corupția și pentru a obliga funcționarii să-și asume un rol public, în Roma chiar în timpul când persoane oficiale din provincii își construiau averi personale pe seama statului și a cetățenilor (gluma des auzită în acea vreme era că un guvernator avea nevoie de trei ani pentru a face avere – unul pentru a-și plăti datoriile, altul pentru a-și face averea iar al treilea pentru a mitui judecătorii atunci când se întorcea la Roma – parcă e o biografie restrânsă a situației de la noi!). Monarhiile europene au instituit, toate, mecanisme de combatere a corupției chiar dacă, uneori, pentru a-și atinge scopurile s-au complăcut în a o accepta. Lipsa standardelor birocratice, funcționarea pe termen scurt în vederea servirii unor scopuri personale ale regimului sau ale cetățenilor nu înseamnă că nu există corupție.

Etichetarea unui fapt – de obicei beneficii nemeritate – ca fiind un act abuziv, o fraudă sau eroare, este îngreunată atât de problema existenței sau nu a intenției, cât și de ambiguitatea și complexitatea procedurilor aplicate. Pentru a spulbera această derută, măcar pe hârtie, vom defini termeni ca „fraudă”, „abuz”, „dare și luare de mită”, „trafic de influență”, ce înseamnă ei în instituțiile administrației publice. Sunt infracțiuni săvârșite de funcționarii publici, reglementate în dreptul nostru penal.

Un loc de frunte prin gravitatea ei în cadrul infracțiunilor pe care le poate comite un funcționar, ocupă luarea de mită (corupție pasivă). Din păcate corupția aparatului de stat are o tradiție veche. Spre exemplu în Grecia antică mita era atât de frecventă încât

Platon propunea să fie pedepsiți cu moartea funcționarii care primeau mită pentru a-și face datoria.

În ceea ce privește societatea românească actuală, se constată o frecvență ridicată a faptelor de luare de mită, fapt negativ. Una din principalele probleme ale puterii de stat, ale opiniei publice și a tuturor celor interesați în reformarea societății pe baze democratice a devenit eliminarea corupției.

LUAREA DE MITĂ – „constă în fapta funcționarului public care, direct sau indirect, pretinde foloase care nu i se cuvin ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase sau nu o respinge, în scopul de a îndeplini ori întârzie îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle de serviciu sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri”.

Legea reglementează și sancționează darea de mită care presupune fapta unei persoane care promite, oferă sau dă bani ori alte foloase necuvenite unui funcționar public cu scopul ca acesta să îndeplinească, să nu îndeplinească ori să întârzie îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu sau să îndeplinească un act contrar acestor îndatoriri.”

TRAFICUL DE INFLUENȚĂ – constă în „fapta persoanei care având o influență asupra unui funcționar public primește sau pretinde bani ori alte foloase pentru a-l determina pe acel funcționar să facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu în cadrul organelor de stat sau publice.

FRAUDĂ – înșelarea cu intenție sau manipulara ilegală a programelor guvernamentale în beneficiu propriu; implică de obicei și violare a reglementărilor civile sau penale ca și denaturarea faptelor.

ABUZUL – implică o folosire neadecvată a resurselor instituției, unui program, în beneficiu personal, fără a exista o intenție în acest sens. Abuzul se referă de obicei la situațiile când se obțin beneficii dubioase dar pe care legea nu le interzice în mod expres. Prin abuzul în serviciu înțelegem îngrădirea unor drepturi, neefectuarea sau efectuarea în mod defectuos a unei atribuții.

Corupția în „locurile înalte” sau chiar și numai apariția faptelor reprobabile, nu numai că reduc încrederea cetățenilor în conducere și instituții dar le poate oferi acestora un mijloc de justificare a conduitei lor greșite. S-ar putea să ajungă să se întrebe de ce trebuie să fie mai buni decât alții.

Până nu demult, corupția a fost abordată într-o manieră moralizatoare. Corupția era văzută ca având la bază existența situațiilor când puterea ajunge în mâinile unor persoane care nu o merită și care sunt investite cu încredere. Soluția constă în „a scăpa de ticăloși”.

Îngrijorarea și preocuparea pentru corupția cu origine în normele și instituțiile societății i-au făcut pe cei cu dorință de a sprijini dezvoltarea internațională să se confrunte cu practici administrative corupte „la vedere”, „bătătoare la ochi” în special în țările sărace. Se pune pe bună dreptate întrebarea „De ce anumite societăți par să fie deosebit de vulnerabile la corupție într-un moment din dezvoltarea lor?”

La noi, cetățenii întrebați despre instituțiile vizate pun pe primele locuri, ca motive principale ale corupției:

salariile scăzute din sectorul public – 21,7%

neaplicarea/nerespectare legii – 15,5%

intenția funcționarilor publici de a se îmbogăți peste noapte
13,8%

Corupția în administrația publică pare a fi distribuită în mod egal la toate nivelurile, nefiind unii mai corupți decât alții: 51% dintre cetățeni consideră că există oameni corupți în mod egal atât la nivel local (Primărie, Prefectură, CL, CJ) cât și la nivel central (Guvern, Parlament).

Dar ce este corupția? Definițiile pot fi centrate pe interes public, datorie publică. „Oriunde un deținător al puterii (un funcționar public de exemplu), este, prin mijloace pecuniare sau de alte natură determinat să întreprindă o acțiune în favoarea celui care oferă aceste recompense ce este implicit dăunătoare interesului public și personal.”

Aspectul „politic” al corupției o pun în legătură cu accesul la putere și instituțiile publice. Corupția este văzută ca un caz special de influențare politică. Din nou țările sărace sunt bune candidate la corupție din cauza impactului disproporțional al administrației publice, a dominanței birocrăției, al sentimentului slab de apartenență la națiune, a importanței legăturilor de rudenie, prapastiei evidente dintre cetățeni și guvern.

Lipsa de posibilități în instituțiile guvernamentale duce la utilizarea acestora pentru construirea de averi personale prin inițierea unor activități de comerț exterior ceea ce încurajază corupția pe plan local. Nu degeaba 38,5% dintre autoritățile publice spun că „proasta funcționare a unor servicii publice se datorează sărăciei generalizate existente în țară” și 10% consideră că aceeași proastă funcționare se datorează corupției în instituțiile care administrează serviciile publice. Soluțiile date ca priorități ale primăriei din localitatea lor sunt dintre cele mai variate, printre ele regăsim și stoparea corupției:

38,5% - atragerea unor investitori pentru infrastructuri

12% - sancționarea celor care încalcă ordinea publică

3,5% - stoparea corupției din instituțiile aflate în subordine. Dată fiind proasta imagine pe care administrația publică o are în fața cetățenilor, imagine ce o însoțește obsedant în toate ziarele și emisiunile TV, cine ar mai fi dispus să investească în aceste instituții care cu cât sunt mai complexe cu atât mai dificilă este sarcina de „a le păstra libere de corupție”.

Problemele variază de la primire de mită la manipulări sofisticate în vederea obținerii de avantaje referitoare la dobândirea unui proiect, închirieri de terenuri...

Câți dintre noi nu am fost surprinși și dezamăgiți de comportamentul unora dintre cei pe care admirăm? Nu poate fi negat faptul că încrederea publicului este serios afectată atunci când află că reprezentanții lor nu și-au plătit taxele, au creat locuri de muncă care au fost ocupate fără concurs, au intrat în afaceri secrete pentru a beneficia de contracte favorizante, au mințit în declarațiile referitoare la propria persoană și la averea personală, au dezinformat presa și publicul în mod intenționat și și-au folosit poziția în mare parte pentru propriul beneficiu sau cel al persoanelor apropiate.

36% dintre cetățeni cred că nivelul corupției în județul lor a fost cam același în toate guvernările de după '89

32% consideră că o dată cu numirile unor noi oameni la conducerea instituțiilor publice locale de către noul guvern corupția din județele lor va rămâne aceeași

11% cred că va crește

Faptul că pentru a satisface cererile cetățenilor, care în fapt cuprind îndatoririle de serviciu ale funcționarilor publici, reprezentanții primăriei cer să fie răsplătiți de aceștia, uitând că postul pe care îl ocupă, instituția în care funcționează există tocmai pentru că există cetățeni.

- 35% dintre cetățeni spun că funcționarii publici nu cer dar acceptă atenții pentru a rezolva o problemă

- 7% chiar cer favoruri „pentru a-și face treaba”

Surprinzător, studiile efectuate pentru a face un top al „celor mai primitoare instituții” situează pe primele locuri instituții indispensabile vieții cotidiene:

Spital/Policlinică – 65,5%

Tribunal/Parchet – 35%

Poliție – 32%.

Nu lipsește nici Primăria, care adună 21,5% din nemulțumirile oamenilor referitoare la primirea de cadouri ori bani pentru a rezolva problemele cetățenilor.

Conform datelor adunate, cele mai afectate sunt familiile cu venituri mici (sub un milion de lei/lună), care plătesc 11% din venituri sub formă de mită, 41% din această categorie neapelând la serviciile medicale chiar dacă a avut nevoie.

Principalele consecințe ale corupției ar fi:

- ◆ reducerea standardului de viață al populației
- ◆ declinul moral al societății
- ◆ nerespectarea drepturilor omului
- ◆ reducerea numărului de cetățeni care cred în valorile morale ale societății
- ◆ punerea în pericol a siguranței statului
- ◆ pierderea interesului investitorilor străini.

Care ar fi atunci motivele corupției, care ar fi motivele pentru care se spune că în România există corupție nu glumă sau ca România e paradisul corupției? Spunem că sărăcia generează corupție; înaltele foruri internaționale consideră corupția ca fiind „o boală” ce afectează țările sărace, în curs de tranziție.

Corupția e generată în primul rând de sărăcie și de salariile mici, de dorința de câștig și de îmbogățire peste noapte. Credem că adoptarea unei legislații anticorupție, a unui război declarat așa cum l-am avut anterior, ar fi un început. Deci legislația alături de sancțiunile severe (pedepsirea drastică a oficialilor corupți), îmbunătățirea sistemului de învățământ, consolidarea sistemului juridic, declararea averilor de către oficialități, dezvoltarea unui cod etic pentru angajații guvernamentali, creșterea salariilor ar putea fi puncte de pornire în combaterea corupției.

Studiile în domeniu au permis identificarea unor aspecte surprinzătoare privind motivarea financiară a funcționarilor publici, salarizarea acestora:

- exercită cel mai puternic efect pe termen scurt...
- ... dar nu pentru mult timp; se creează un efect interesant și anume dacă nu intervine imediat o nouă suplimentare mulțumirea se reduce de o manieră rapidă.

„Care credeți că este principala cauză a corupției în județul dumneavoastră?” Cetățenii răspund:

- 21,7% - salariile scăzute din sectorul public
- 15,5% - nu se aplică/respectă legea
- 13,8% - oamenii cu funcții încearcă să se îmbogățescă peste noapte
- 13,6% - legea este prea blândă.

Există și un mic procent de 6,6 % care au o opinie surprinzătoare „așa este tradiția/obiceiul”, adică așa am fost obișnuiți, așa făceau părinții, vecinii, prietenii. Este o atitudine pasivă care din păcate se perpetuează, pe care noi cetățenii o practicăm și îi asigurăm trăinicia, ne nemulțumește dar nu vrem să scăpăm de ea. Chiar dacă bună parte din motivele de corupție enunțate mai sus ar fi ameliorate, „bunul nostru obicei”, alături de obișnuințele celor care ocupă un scaun confortabil într-o instituție

publică ar face legislația, creșterile salariale și sancțiunile aplicate corupților să pălescă. Poate ar fi un început o colaborare reală între cetățeni și justiție prin denunțarea celor care cer/acceptă mită, justiția netergiversând cazurile până la „a le da uitării”.

Lipsa unor prevederi precise care să nu lase loc liberei interpretări a celor care dețin puterea într-o localitate (de la simplul percepător, polițist, inginer agricol și silvic, primar) măresc aria domeniilor afectate de corupție. Nici una dintre pozițiile menționate nu este întâmplătoare; ele se leagă de legi care s-au perindat prin Președinție, Parlament, Senat, Curte Constituțională pentru că ceva din ele nu corespundea intereselor celor care le-au formulat sau nevoile momentului nu corespundeau intereselor personale. Și avem legi cu vechime, care își tot modifică ba titlul, ba conținutul, se mai adaugă sau se mai ia câte un articol după cum bate vântul interesului.

Avem Legea 18, care ar fi trebuit să-i repună în drepturi pe cei deposezați de pământ de regimul comunist; e vorba de o proprietate care nu este „un moft” și nu vrem să fie „ocrotită” ci garantată prin Constituție. Doar că această împrăștiere s-a făcut la bunul plac al primarilor; mulți dintre angajații primăriilor s-au trezit astfel proprietari de terenuri în dauna adevăraților proprietari, punerea în posesie făcându-se după cum au vrut cei care au efectuat-o iar interpretarea legii făcându-se „după urechea specialiștilor din localitate”.

Mai avem și Legea Caselor Naționalizate pe care „nu vrem să le dăm înapoi”; să mai treacă ceva ani că n-au trecut destui pentru oamenii scoși în stradă de comuniști, fără alternativă. Această lege este „a retrocedării”; pentru unii însă, interpretând în propriul folos legea, a însemnat achiziționarea a încă unui imobil punându-i pe adevărații proprietari încă o dată pe drumuri. Diferența față de vremurile trecute e că acum sunt pe drumuri în democrație.

Legea care ar trebui să redea pădurile oamenilor, nu poate nici ea să răzbată pentru că Ocolul Silvic, angajații acestor instituții care trâmbează protecția pădurilor, încă nu au reușit să-și adune suficiente averi care să le asigure un trai îmbelșugat de acum înainte, și prin urmare vând pădurile oamenilor, „protejându-le” de adevărații proprietari. Nu acești oameni simpli sunt pericolul pentru păduri ci chiar cei care au încă curajul să ne tot spună un slogan vechi cu „aurul verde al țării”.

Nu întâmplător, studiul pe baza căruia apare acest material s-a intitulat „Atitudini și Valori în Administrația Publică Locală”. Acest capitol vorbește despre corupție în instituțiile administrației publice locale, o atitudine având în vedere datele menționate. Să căutăm acum valorile. Autoritățile publice intervievate, evident au răspunsuri „puțin diferite” față de cetățeni, au o percepție pozitivă a activității lor. Acest optimism este de salutat dacă ar răzbate până la cetățeni pe care să-i convingă prin fapte reale, prin atitudini pozitive și valori împărtășite reciproc că aceste instituții funcționează și există pentru ei, pentru cetățeni.

„Din câte îi cunoașteți, oamenii din administrația publică a localității/județului dumneavoastră vi se par mai degrabă

68,5% - corecți	43% - săritori
6,5% - corupți	30,5% - comози

„Pentru a satisface cererile cetățenilor, reprezentanții instituției dumneavoastră cer sau nu să fie răsplătiți de aceștia?”

- 17% - nu cer dar acceptă
- 3% - cer
- 35% - nu cer (au fost întrebări la care au răspuns autoritățile publice).

Si tot pentru autoritățile publice, reprezentanții instituțiilor care primesc bani ori cadouri pentru a rezolva problemele cetățenilor sunt cei din:

- spital/policlinică – 47%
- tribunal/parchet – 24,5%
- poliție – 17,5%

Referitor la perioada când a fost atins cel mai mare nivel de corupție în județele menționate, situația prezentată de autoritățile publice este diferită față de percepția cetățenilor. Perioada 1996-2000 pare a fi, pentru actualele autorități publice, perioada cea mai plină în acte de corupție. Este o atitudine oarecum de așteptat având în vedere că după 2000 s-a instalat un alt guvern de o orientare total diferită față de cel precedent. Viziunea cetățenilor e alta și cred că este cea mai pertinentă pentru că ei s-au confruntat cu adevărat cu stilul de muncă și mentalitățile funcționarilor publici din toate guvernările. Ei consideră perioada 1996-2000 coruptă – 31% iar 36% consideră toate perioadele la fel.

„În perioada de după alegerile locale sau parlamentare au fost sau nu înlocuiți unii din vechii funcționari din această instituție?” și ca răspuns avem un „nu” larg de 69% din partea celor mai abilitați să dea asemenea informații, autoritățile publice. Și tot ei cred că o dată cu „numirile unor noi oameni la conducerea instituțiilor publice locale de către noul guvern, corupția din județul lor”:

- va scădea – 39%
- va rămâne la același nivel – 14%

Administrația publică este un punct nevralgic al reformei mai ales dacă reforma este înțeleasă drept o politizare nelimitată. Corupția cu scandalurile de rigoare care o însoțesc, în care sunt implicate partidele tradiționale contribuie la voturile date partidelor comuniste sau extremiste. Fenomenul corupției s-a extins asupra tuturor păturilor sociale iar efectele sale se răsfrâng sub diverse

aspecte asupra fiecărui român în parte. Din punctul de vedere al occidentalilor, România pare a fi țara unde toată lumea se plânge de corupție. Că la noi corupția își face de cap este un aspect cunoscut și de cei din UE. „corupția este o problemă nu doar a României” ceea ce pe mulți îi liniștește. Deci nu suntem singurii cu un număr mare de corupți.

Corupția există la toate nivelurile societății, de la doctori care tratează pacienții doar dacă primesc bani sau „mici atenții”, profesori care iau mită ca să treacă elevii la examene până la polițiști care închid ochii la „găinări” tot dacă primesc bani.

Corupția este periculoasă și pentru că, probabil este una dintre cele mai importante piedici în calea investițiilor străine. Investitorii nu vor veni dacă condițiile pentru investițiile lor nu sunt clare și transparente și datorită acestor considerente este interesul României să combată corupția. Este motivul principal pentru care firme serioase nu investesc în România; oamenii de afaceri nu pot înțelege de ce trebuie să mituiești funcționarii instituțiilor statului cu care intri în contact pentru a putea începe o investiție în această țară. Corupția costă scump clasa politică. Ea este o amenințare la adresa societății noastre. Numai înțelegerea costurilor va duce la revizuirea sistemului și va face posibil ca noi să fim mulțumiți de modul cum este condusă societatea noastră. Trebuie să înțelegem costurile și să identificăm schimbările pe termen scurt și lung, necesare a fi făcute pentru îmbunătățirea sistemului.

Încrederea în administrația publică începe să scadă de la o lună la alta, după expirarea perioadei de grație post-electorală. Măsurile pe care le-am prezentat ca soluții în ameliorarea corupției sunt necesare pe termen scurt dar nu și suficiente. Avem nevoie de lideri în administrația publică pregătiți să facă mai mult decât să împiedice fărâdelegile, atitudine rămasă mai mult la nivel de intenție. Cei care optează pentru o poziție eligibilă sau permanentă

ar trebui să fie mânați de dorința de a servi și de a aduce o schimbare în bine. Ei trebuie să facă parte dintr-o administrație care dovedește preocupare față de cetățeni, atașată de rezultate, gata de a aduce și testa soluții la cele mai de nerezolvat probleme, preocupată nu doar de bani și de hârțogărie.

Dacă permitem în continuare autorităților publice să facă puțin și prost, acestea vor scădea și mai mult ca valoare și vor genera nemulțumirea manifestată a cetățenilor față de ceea ce primesc în schimbul plății taxelor.

Dușmanul administrației este timpul. Cu cât se întârzie mai mult modernizarea ei, cu atât mai mulți oameni în și din afara sistemului vor fi convinși că, în România, corupția e lege. Vor considera cinismul și lipsa de implicare pe care le manifestă ca fiind justificate.

Corupția nu va fi eliminată complet; acesta e un vis. Dar poate fi redusă, ceea ce va avea sigur impact economic și social pozitiv.

Capitolul 3

INTRODUCERE ÎN MANAGEMENTUL PUBLIC

Maria Manuela Ghiurușan

„Orice practică se bazează pe teorie, chiar dacă practicanții înșiși nu sunt conștienți de aceasta. Teoria înțelege schimbarea ca fiind normală și chiar sănătoasă.” (Drucker)

Din cele mai vechi timpuri grupurile de oameni au fost conduse și organizate. *Organizația* este o colectivitate de oameni care lucrează împreună într-un proces ce are la bază diviziunea muncii, pentru a atinge obiective comune. Organizația există deoarece indivizii sunt limitați în capacitățile lor fizice și intelectuale și de aceea organizațiile de astăzi descoperă că au tot mai mare nevoie de manageri care să le ajute să se descurce în condițiile de instabilitate existente.

Pe măsura dezvoltării societății omenesti, preocupările în domeniul managerial s-au intensificat și amplificat, manageriatul începând să fie considerat ca o formă specifică de muncă intelectuală cu o funcție bine precizată, bazată pe un important fond, în continuă creștere, de cunoștințe științifice.

Cerința de a dispune de cunoștințe în domeniul managerial este cu atât mai stringentă, în țările în curs de dezvoltare sau în cele

în care are loc procesul de tranziție de la sistemul centralizat la economia de piață.

Procesul managementului necesită nu numai cunoștințe de specialitate ci și generale, deoarece pentru a lua o decizie justă trebuie să dispui nu numai de date tehnice ci și economice, juridice, administrative. Acest proces este de orientare a activității oamenilor în scopul realizării unor obiective; pentru a conduce oamenii spre ele, aceste obiective trebuie să fie identificate iar membri echipei stimulați pentru atingerea lor. Succesul activităților este condiționat și de colaborarea subordonați-manageri. În general s-a constatat că organizațiile guvernamentale au un înalt grad de birocratizare în care prevalează munca de rutină, atenția managerului fiind solicitată doar în cazuri de excepție.

Managementul este o meserie ce presupune a conduce, într-un context dat un grup de oameni cu scopul de a atinge în comun obiective conforme finalităților organizației de apartenență. Meseria în cauză se exercită într-un context dat; este vorba aici de mediul economic, politic, social, tipul de cultură dominant, mentalitățile, tradițiile ce determină apariția unor constrângeri/opportunități specifice. Acest context este dat. Se poate acționa în ideea de a-l face să evolueze, să se modifice, dar trebuie ținut întotdeauna cont de existența lui, iar practica managerială să se adapteze în funcție de realitatea existentă.

Managementul presupune totodată a conduce un grup de oameni și nu trebuie confundat cu simplul fapt de a avea un grup de oameni în subordine. El vizează atingerea în comun a unor obiective conforme cu finalitățile organizației. În acest domeniu se întâlnesc câteva elemente esențiale ale *managementului public*. Pentru a atinge un obiectiv trebuie în primul rând să ai unul; cel care nu are obiective nu riscă să nu le atingă. Ori, într-o organizație, obiectivele nu sunt întotdeauna clar definite; chiar dacă ele există uneori la

nivelul organizației în ansamblu, nu sunt disponibile la nivelul fiecărui subansamblu. Este nevoie de un efort pentru a realiza această legătură. Un alt element important – stimularea membrilor echipei față de colectivul stabilit, chiar dacă aceștia au inițial obiective personale divergente.

Orice manager-conducător trebuie să asigure funcționarea cotidiană a echipei pe care o conduce. Avem de-a face deci, cu o perspectivă pe termen scurt și acest domeniu de activitate este desemnat prin termenul de *management operațional*.

Managementul operațional privește în primul rând funcționarii publici ce dețin funcții de conducere adresându-se însă și funcționarilor superiori, care nu au doar rolul de a gândi strategia ei trebuie să își conducă în mod direct echipa proprie; este suficient ca o parte a acestei rețele să nu funcționeze bine pentru ca aparatul administrativ să devină inoperant.

În același timp, managerul trebuie să-și lărgască orizontul perspectiva, să depășească imediatul; el trebuie să înscrie acțiune proprie precum și pe cea a echipei într-un orizont pe termen mediu și lung. Acest domeniu de activitate este desemnat ca fiind *management strategic*. El este în principal direct legat de funcționarii aflați la niveluri ierarhice superioare, acolo unde se elaborează deciziile de ordin strategic.

Administrație înseamnă a conduce cu oameni o acțiune determinată în favoarea altor oameni. Valoarea unei administrații constă nu atât în mijloacele materiale sau financiare de care dispune cât mai ales în potențialul său uman, în mare măsură în modul cu care personalul este gestionat, în managementul administrației publice.

La originea științei administrative stau două tipuri de curente, definite prin obiectul lor:

– un prim curent apărut foarte devreme în Europa, se concentrează asupra administrației publice văzută ca un instrument de acțiune al statului

– un curent apărut ulterior în SUA se interesează de organizare, fenomen complex ce include viața socială în ansamblu și trece de frontierele public/privat.

Administrația publică reprezintă activitatea de organizare a executării și de execuție în concret a legii și pentru aceasta, autoritățile administrative au menirea de a transpune în practică prevederile legii sau de a organiza executarea acesteia. Pentru buna funcționare autoritățile administrative dispun de:

- ◆ resurse financiare
- ◆ resurse materiale
- ◆ resurse umane
- ◆ competențe atribuite corespunzător sarcinilor ce revin fiecăruia.

Desigur că actuala împărțire a activităților administrației este departe de a reprezenta cea mai fericită formulă de angajare, organizare în materie de administrație publică, însă atunci când evaluăm activitatea acestor autorități, trebuie să avem în vedere următoarele aspecte:

– Administrația publică în ansamblu reprezintă un sistem în care interereză manifestări de voință venite atât din afară (sistemul politic) cât și din interior.

– Reforma administrativă o dată începută nu ia sfârșit la un moment dat programat în viitor. Evoluția autorităților administrative ale administrației publice, atât în organizare cât și în activitate este continuă: se înființează noi servicii, altele dispar iar altele își modifică parametrii de funcționare; este o situație teoretică

sustinută însă și cu date concrete din administrația publică de la noi. La întrebarea „Au avut loc în acest timp (după alegerile locale) schimbări importante în instituțiile publice (crearea sau desființarea unor departamente, direcții, funcții)?”, 35% din răspunsurile date de funcționarii publici susțin schimbările petrecute în organizarea instituțiilor.

Principalii reprezentanți ai APL care au făcut și obiectul cercetărilor BCS sunt următorii:

Funcționarii publici – persoane numite sau alese într-o funcție publică cu caracter de permanență, în serviciile autorităților publice centrale sau locale ori în instituțiile publice care aparțin acestora (definiție dată de dreptul administrativ). În dreptul penal conținutul și trăsăturile noțiunii de funcționar public sunt extinse. Se includ în categoria funcționarilor publici și acele persoane care exercită permanent sau temporar, cu orice titlu o însărcinare în serviciul unui organ de stat.

Funcțiile deținute de aceste persoane pot fi de conducere sau de execuție; indiferent însă de calitatea pe care o au în instituțiile publice, o atribuție principală a lor este pregătirea și perfecționarea; este o cerință de permanență actualitate dacă avem în vedere faptul că în administrația publică își desfășoară activitatea un număr important de funcționari cu profesii și niveluri de studii variate, cu potențial diferit de înțelegere și conștientizare a rolului social pe care îl are funcționarul public.

Întâlnim însă frecvent la funcționarii din administrația noastră publică, atitudini de formalism și birocratie, de comoditate și plictiseală în exercitarea atribuțiilor lor. În unele cazuri, în relațiile cu cetățenii în special, confundă funcția publică cu un bun personal cu consecințe resimțite în plan social.

Consilierii locali – Calitatea de consilier al Consiliului Local se dobândește pe baza votului universal, egal, direct, secret și liber exprimat. Ei funcționează într-un serviciu public de interes local ce acoperă serviciile locale în limita mijloacelor financiare de care dispune colectivitatea locală și cu respectarea prevederilor legale în domeniile respective. În acest sens menționăm ca exemplu: serviciile de transporturi, drumuri, gospodărie comunală. Există și un aparat de specialitate prin care Consiliul Local își realizează atribuțiile care îi revin în diverse domenii – urbanism, comercial, stare civilă, autoritate tutelară.

Serviciile publice locale prin natura, specificul și scopul pentru care au fost organizate vin cel mai frecvent în contact direct cu cetățenii, fiind la dispoziția acestora. Prin urmare, dialogul și colaborarea serviciu public – cetățean ar trebui să asigure rezolvarea operativă, prestația de calitate de care are nevoie cetățeanul și care constituie la urma urmei obiectul de activitate al serviciului public.

Primarii – Prin Constituție și alte legi care reglementează alegerea, investirea, atribuțiile primarului se stabilește că el este autoritatea executivă prin care se realizează autonomia locală în comune, orașe, municipii și sectoare. Dintre atribuțiile primarului ca autoritate executivă a administrației publice locale o să le enunțăm pe cele care se regăsesc în parte și în întrebările din sondajele noastre:

- ♦ asigură ordinea publică și liniștea cetățenilor cu ajutorul poliției
- ♦ ia măsuri pentru prevenirea și combaterea pericolelor provocate de animale
- ♦ asigură întreținerea drumurilor publice din localitățile în care își exercită atribuțiile
- ♦ ia măsuri pentru prevenirea și limitarea urmărilor calamităților,

atribuții exercitate atât personal cât și prin serviciile publice din subordine sau prin persoane anume împuternicite.

Prefecții – Instituția prefectului este o instituție veche, tradițională în administrația publică din România. O întâlnim încă înainte de unirea Principatelor, chiar dacă cei care o reprezentau purtau altă denumire. Erau ispravnici județeni sau administrativi, cărmuitori. Prefectul are o serie de trăsături și atribuții proprii:

- ◆ se află în raporturi de subordonare față de autoritatea centrală (Guvernul), al cărui reprezentant este și care îl numește și eliberează din funcție.

- ◆ are drept scop principal protejarea interesului național, asigurând aplicarea de către celelalte autorități ale administrației publice a legilor și hotărârilor guvernului.

- ◆ avizează numirea sau eliberarea din funcție a conducătorilor serviciilor publice, ale ministerelor și celorlalte autorități ale administrației centrale organizate în județe și în municipiul București.

- ◆ prezintă anual Guvernului un raport asupra stării generale, economice, sociale, culturale și administrative a județului.

La prezentarea făcută, adăugăm pentru comparație câteva caracteristici ale administrației locale în alte state, nu perfecte prin conceptele pe care le avansează ci originale pentru noi prin câteva din procedurile utilizate pentru o mai bună funcționare.

SUEDI-1 - Încă din 1862, Parlamentul suedez votează Legea Autogovernării Locale prin care autoritățile locale au primit dreptul de a decide în problemele apărute pe teritoriul lor, de a stabili taxe și impozite și a-și delimita și influența autoritățile regionale. Așadar, autoritatea Consiliului Local este garantată în cele mai multe domenii ale vieții sociale chiar și în cazul menținerii ordinii, poliției, cu excepția apărării.

Unul din scopurile reformei a fost micșorarea posturilor de consilieri care împovărau într-o măsură destul de mare bugetele locale și chiar centrale. După aplicarea reformei administrative, numărul consilierilor, datorită asocierii mai multor comune sau municipii s-a redus cu mai mult de 4-5 ori.

SU-1 - Mult invocata democrație americană la care s-au făcut atâtea referiri, citată în manualele de specialitate, amintită pe larg în paginile ziarelor, aflată în mintea multor români, nu este nici ea perfectă. Și totuși, caracteristicile democrației americane au ceva special față de altele.

În multe țări, subiectul relațiilor interguvernamentale nu este un subiect frecvent de conversație. Formele unitare de guvernare, fondate în societățile comuniste, "Lumea a III-a" sau chiar și în regiunile statelor moderne din vest, permit puțin sau deloc semiautonomia guvernării locale. În interiorul acestor modele unitare, puterea se revarsă de la vârf în jos și nici o competiție cu suveranitatea națională nu este tolerată. Autonomia locală este o simplă necunoscută.

În contrast, ideea centrală prezentată de Guvernul SUA a fost federalismul. Structura federală schițată de Constituția SUA distribuie autoritate între diferitele niveluri ale guvernării federale, statale și locale. Relația dintre federal – stat este una de interdependență; nici una nu o poate aboli pe cealaltă și fiecare trebuie să conlucreze.

O atitudine cu reflectare în legislație a americanilor este Legea procurorilor speciali emisă în 1978 ca reacție la concedierea de către Nixon a unui procuror independent care cerceta dosarul Watergate. Amendamente la lege s-au mai adus, ea fiind reînnoită în 1993 când președintele Clinton a promulgat-o. Scopul acestei legi este de a

proteja investigațiile de posibilă interferență politică a înalților oficiali.

Tot în SUA funcționează ASPA (Societatea Americană pentru Administrație Publică), existența ei fiind o confirmare a nevoii publice pentru o mai mare responsabilitate a funcționarului guvernamental cu scopul aplicării etice, eficiente și efective a legilor.

Legislația etică, post-Watergate, a afectat dramatic clasa politică; ea cuprinde șase puncte majore:

- cerința de dezvăluire a contribuțiilor pentru campanii
- limitarea surselor și valorilor contribuțiilor pentru campanii
- interzicerea folosirii în scopuri personale a fondurilor pentru campanii
- dezvăluirea surselor și valorilor veniturilor și cadourilor
- interzicerea oricărui conflict de interese.

FRANȚA – Aici instituțiile administrației centrale sunt abilitate să controleze autoritățile locale din punct de vedere al respectării legislației și sunt subordonate direct ministrului de interne. Dependența autorităților locale de aparatul ministrului de interne este foarte accentuată deoarece acesta repartizează sumele pe care autoritățile locale le primesc de la bugetul central ca alocații și subvenții bugetare.

Legile Franței permiteau funcționarilor publici ca în același interval de timp să ocupe mai multe posturi publice (este permis cumulul de funcții cu o singură restricție – o persoană nu poate ocupa în același timp două posturi alese), traficul de influență funcționând fără nici o îngrădire.

Deși deciziile se iau la nivel central, aici totuși nu se desconsideră interesele autorităților locale ci mai degrabă aceste decizii se iau pe baza intereselor locale sau regionale.

În timp intervine și în Franța dar și în alte state cu un nivel de dezvoltare ridicat introducerea progresivă a noțiunii de *management public* în strânsă legătură cu cea de *serviciu public*. Această noțiune atât de des utilizată este totuși una dintre cele mai dificil de caracterizat.

Managementul public este un segment major al vastului domeniu al administrației publice. Managementul public se concentrează asupra administrației publice ca profesie și asupra managementului public ca practician al acestei profesii. În ultimul timp, subiectul management public a revenit în atenția celor interesați în administrația centrală din cauza lipsei de popularitate a acestor instituții.

Managementul este construit în funcție de o lege – cea a pieței. Ori, pe când întreprinderea privată este inserată într-un sistem concurențial care o obligă la un efort permanent de modernizare și competiție, administrația se află în parte sustrasă disciplinei pieței. Conștientizarea acestor particularități va conduce la elaborarea unui management adaptat la acest tip de gestiune, un management public.

Atât pentru România cât și pentru alte state se pot stabili puncte comune în ceea ce privește activitatea administrației publice:

- ♦ aproape peste tot cetățenii sunt nemulțumiți pe de o parte de confortul urban oferit de autorități iar pe de altă parte de suma ridicată de bani pe care trebuie să o verse periodic în bugetul local
- ♦ aproape peste tot autoritățile locale sunt convinse că ar putea face mult mai mult, dar din nefericire dispun de fonduri financiare cu totul și cu totul insuficiente pentru planurile “mărețe” pe care le au
- ♦ peste tot, salturile calitative și de durată se obțin doar ca urmare a aplicării unui management adecvat unui proiect dat într-o anumită conjunctură.

Așadar, calea optimă către obiectiv – întotdeauna “mare” având la îndemână rezerve – întotdeauna “neîndestulătoare” este accesibilă celui care “știe” – întotdeauna managerul sau funcționarul public cu pregătirea potrivită locului și timpului acțiunii sale – înțelegând prin aceasta nu numai ca are informațiile, dar și abilitățile solicitate de proiectul asupra căruia s-a aplecat.

Principalele motive pentru care consideră că au fost aleși într-o funcție publică sunt:

- 26% - încrederea pe care o au oamenii în ei
- 23% - pregătirea (experiența) în domeniul administrativ
- la polul opus aflându-se cu 5% - spiritul de inițiativă
- 1,5% - dorința de a-și schimba predecesorul.

În privința motivelor care i-au determinat să ocupe aceste funcții, din răspunsurile fidele pe care funcționarii chestionați le-au dat, aflăm că:

- 46% au fost determinați să accepte poziția publică din responsabilitatea față de comunitatea din care fac parte
- 31,5% - din necesitatea valorificării competențelor deținute
- pe 5,5% i-a determinat acceptarea unei funcții sprijinul partidului din care fac parte
- 3% au fost determinați de sistemul de relații de care pot beneficia în această funcție.

La aceeași întrebare, referitoare la motivele candidării actualilor primari, cetățenii ne spun că:

- 21,6% au candidat pentru avantajele materiale oferite de funcția respectivă
 - 17,5% - poziția socială conferită de funcția de primar,
- percepții evident diferite ale unor oameni (cetățeni) față de alți oameni (funcționari publici) care trăiesc în aceleași locuri, împart aceleași griji dar împărtășesc valori diferite.

“Când plătesc taxe, cumpăr civilizație”, este o expresie utilizată de un înalt funcționar al democrației americane într-un manual de specialitate. Nu e o sarcină ușoară pentru un cetățean în lumea lui complicată să dea o valoare corectă lucrurilor pe care le cumpără. Cam la fel se întâmplă și la noi, aici unde sărăcia, șomajul, corupția, alte mizerii ale unei tranziții interminabile pe care o suportăm, sufocă cetățenii. Cui îi mai pasă de taxe? Revenind la expresia, simplă în formularea ei, de la care am plecat, am mai putea adăuga: mentalitate. Dacă vreodată vom ajunge la nivelul de trai al statelor capitaliste, sigur mentalitate va fi un cuvânt perimat. Pentru că îl tot folosim fără a ajunge la consecințe favorabile prin înțelegerea lui. Teorie pură; dar să vedem realitatea datelor din sondajul nostru referitoare la taxe.

Având în vedere faptul că în țările bazate pe economia de piață cea mai mare parte a mijloacelor de producție se află în proprietate privată, este necesară realizarea unei delimitări clare între “finanțe publice” și “finanțe private”. Expresia “finanțe publice” este asociată cu statul, cu unitățile administrativ-teritoriale sau cu alte instituții de drept public, în legătură cu resursele, cheltuielile, împrumuturile și datoria acestora; finanțele publice sunt folosite în scopul satisfacerii nevoilor generale ale societății.

“Cum considerați că sunt taxele și impozitele pe care le încasează Primăria?”. Cetățenii spun că:

- 52% - prea mari
- 38% - suficiente.

Pentru autoritățile publice este însă puțin diferit. Întrebați fiind care ar fi modalitatea de sporire a bugetului instituției lor, răspunsul cel mai la îndemână, pentru 67% este creșterea taxelor și impozitelor locale iar pentru 27% ar fi restructurarea activității din instituții.

Gestiunea publică prezintă o serie de particularități; este suficient pentru a evidenția acest lucru să amintim câteva componente care permit caracterizarea organizațiilor publice:

1. Urmărirea unor finalități externe - pe când întreprinderea privată urmărește o finalitate internă de supraviețuire și dezvoltare, organizațiile publice sunt supuse unor finalități externe, definite și impuse de lege, (un exemplu ar fi apărarea națională, educația).

2. Absența rentabilității financiare - administrația nu este supusă ideii de rentabilitate financiară a intervențiilor sale.

3. Asigurarea misiunilor specifice în condiții de concurență nulă sau imperfectă - absența concurenței deschise singularizează acțiunea administrativă. Acest sistem de monopol sau cvasimonopol suprimă practic reglementările impuse de piață. Ea face mai dificilă adaptarea activităților și structurilor administrației la realitățile existente.

4. Supunerea acțiunii administrative la politică - condiție necesară a unui stat democratic, acțiunile întreprinse de administrație sunt supuse deciziilor politice. Scadențele electorale permanente rup ritmul moral al strategiilor și orientează inevitabil deciziile politice spre acțiuni cu puternică valoare electorală. Favorizând clientelismul, supunerea la politică impune administrației costuri mai mari decât în întreprinderile private.

Pe fondul unui mediu în schimbare, dacă persoanele care lucrează în administrația publică și mai ales cei situați la nivele de decizie nu evoluează în același ritm și din punct de vedere al mentalităților, deciziile luate de ei vor fi date de false premise având ca efect nedorit blocarea transformărilor necesare.

Sunt puține cazurile în care un manager să nu considere că cea mai importantă calitate a sa este profesionalismul. Această sursă de putere nu este dată pe bază de declarații sau prin hotărâre

oficială ci este conferită de ceilalți. Este evident că în activitatea de manager puterea de expert este nerelevantă și nu conferă autoritate. Este nevoie de puterea sa de expert în conducere iar această putere se capătă prin studiu și experiență.

Util pentru ei, benefic pentru cetățeni ar fi ca, permanent, liderii administrației publice să se deschidă spre exterior, să se formeze, să participe la colocvii de specialitate pentru a integra schimbările mediului și a le transmite colaboratorilor.

Datele sondajului spun că 32% dintre funcționarii publici se consideră din punct de vedere profesional nici bine dar nici slab pregătiți, 82% simt nevoia participării la cursuri de perfecționare în domeniul administrativ, că doar 37% au participat la vreun seminar organizat de Centrul de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală.

Energia într-un executiv este o caracteristică de bază în definirea unui bun guvern. Ranchiuna publică asupra conducerii este o caracteristică de durată și ironică a democrației. Mai ales în ultima perioadă, o acută insatisfacție privind conducerea, mai ales politicienii și birocrăția, a devenit un lait motiv al discursului public și al conducerii administrative. Se pare că cetățenii iau drept sigur faptul că administrarea treburilor publice nu e eficientă.

Nemulțumirea publică nu are neapărat o justificare specială; guvernări care au fost totuși de o oarecare competență sunt și ele condamnate și înlocuite doar pentru că au devenit embleme ale birocrăției.

W. Taylor în "Principiile managementului științific" a argumentat faptul că:

-obiectivul managerului, adept al acestui stil, este de a descoperi calea cea mai eficientă pentru a îndeplini o sarcină primită

- tactica publică este un continuu proces, formarea și executarea lui fiind inseparabile. Dar cum să aplici toate acestea când conducerea publică se formează în timp ce se execută și se execută în timp ce e formată?

Ca să asociem doi termeni pe care i-am utilizat, vorbim de politică acolo unde indivizi sau grupuri câștigă sau pierd controlul într-o arie dată, iar de administrație publică acolo unde actul oficial sau acțiunea propusă în numele interesului public există. O interacțiune ideală și firească ar fi ca politicianul profesionist să lucreze în echipă cu funcționarul care conduce o agenție, o comisie sau un departament.

Datoria de a conduce mari departamente cere abilități deosebite, antrenament de lungă durată și o organizare riguroasă. Însă numirile politice în departamente sunt deseori lipsite de profesionalism. Sunt situațiile în care numiții își asumă o funcție pe care o ocupă insuficient pentru a-și demonstra eficiența. Ei sunt "amatori intermediari", uneori incapabili să exercite un control ferm împotriva birocrăției profesioniste. Majoritatea celor ce ocupă o funcție administrativă, de multe ori par să acționeze ca lucrând pentru interesul propriu și nu în interesul instituției pe care o reprezintă.

Ce putem spune despre guvernarea locală și partidele politice, ce rol au acestea la nivel local? Alegerile locale prezintă diferențieri în funcție de mărimea localității, în funcție de mărimea populației din localitate. În localitățile cu o populație mică, legăturile interpersonale dintre locuitori sunt frecvente, în general toți locuitorii se cunosc între ei. Deci candidații la posturile de consilieri și primari sunt cunoscuți direct și sunt apreciați după caracteristicile lor personale. În consecință, votul alegătorilor se va adresa nu partidului pe listele căruia candidează ci persoanei în cauză,

calităților pe care aceasta le dovedește în situații concrete din existența zilnică.

Caracterul alegerilor locale în localitățile cu o populație mai mare suferă unele modificări față de situația prezentată anterior. În aceste localități, legăturile interpersonale existente între locuitori sunt mult mai superficiale și mai rare. Candidații pentru alegerile locale sunt cunoscuți într-o mai mică măsură sau nu sunt cunoscuți deloc. Este justificată astfel prezența partidelor politice, ca factor de legătură între populație și puterea locală.

Cel mai grav prejudiciu adus puterii locale prin politizarea funcțiilor administrației publice locale, prin fidelitatea față de partidul care îi promovează ține chiar de funcționarea acestor instituții. Controlul strict al partidelor asupra aleșilor duce inevitabil la tergiversarea lucrărilor, la întârzierea luării deciziilor; se ignoră competența extrem de importantă în cazul unei conduceri de tip managerial în favoarea fidelității față de partid.

Există totuși și o funcție a partidelor politice cu efect pozitiv atât la nivel local cât și la nivel național. Este vorba de recrutarea elitelor; partidele politice recrutează elita națională și din rândul aleșilor locali. Mulți politicieni care au ajuns în fotoliile ministeriale sau au fost aleși în Parlament și-au început cariera politică la nivelul comunităților locale. Această carieră se datorează în mare măsură partidelor politice.

În opinia cetățenilor chestionați, la întrebarea cât de mult credeți că sprijină următoarele partide și instituții dezvoltarea localității dumneavoastră pe primele locuri se află PDSR, Consiliul Județean, Prefectura, în timp ce PRM, PD, UDMR și PNL par să îngreuneze mersul înainte al localităților celor întrebați (PDSR 52%, CJ 50%, Prefectura 47%, în timp ce PRM 13%, PD 12%, UDMR, PNL 11%).

Accesul partidelor politice la putere este garantat atât prin calitatea oamenilor pe care "îi scot în față", a conjuncturii economice, politice a momentului (să dăm un exemplu subiectiv dar care se află în mintea multora în momentul decisiv al votului - oamenii s-au săturat de actualii politicieni care fie nu arată bine la televizor, fie s-a scris prea mult în presă despre ei și despre averile lor ilicit dobândite în timpul exercitării mandatului), cât și de spectacolul creat în campania electorală cu finanțări mai mult sau mai puțin legale.

Toate organizațiile publice sunt constituite din oameni, ei sunt cei care fac organizația să trăiască, să evolueze sau să regreseze. Ori acești participanți au tendințe naturale de a refuza schimbarea pe baza unui motiv esențial: fiecare știe ce va pierde dar nu știe ce va câștiga. De fapt, în toate organizațiile publice care au o anumită vechime, fiecare angajat, de la cel mai puțin important la cel cu putere de decizie, se prevalează în cazul schimbării de o anumită „libertate” ceea ce se bazează pe trei elemente esențiale:

- ♦ informațiile de care dispune, informații care nu îi servesc în mod real decât în cadrul organizației proprii
- ♦ experiența acumulată, experiență ce riscă să nu mai fie de nici un folos într-o organizație modificată
- ♦ relațiile în care funcționarul este integrat și care îi permit să acționeze de o manieră eficace.

Societatea este într-o permanentă schimbare, indiferent dacă vorbim de o perioadă de tranziție sau nu. Viteza schimbării este din ce în ce mai mare, situație ce poate deveni în scurt timp insuportabilă. Pentru foarte mulți oameni este deja foarte greu să înțeleagă schimbarea, pentru unii chiar să o perceapă. Ca orice lucru neînțeles suficient, schimbarea induce teamă și un sentiment de respingere.

Într-o radiografie a unei birocratii moderne întâlnim pe primele locuri două subsisteme de angajați:

- *subsistemul celor numiți pe criterii politice* – păsări călătoare cum îi numește Stillman. Acești indivizi ocupă posturile cele mai înalte și mai proeminente din cadrul organizațiilor publice. Ei servesc astfel drept curele de transmisie între promisiunile electorale și performanța birocratică. În această lume supusă mereu schimbărilor după cum observă Norton Long, este dificil dacă nu chiar imposibil să stabilești cui îi este cineva loial și ce ar trebui să îndeplinească acel cineva. La acest nivel pare să fie o lume ambiguă, în care aparențele contează frecvent mai mult decât activitatea la locul de muncă. Membri acestei lumi petrec foarte mult timp pozând astfel încât să pară că fac ceea ce trebuie pentru anumiți oameni, în același timp informându-se asupra propriului statut și asupra intențiilor altora. Ușa închisă, o invitație la o anumită petrecere, frecvența întâlnirilor cu superiorul, locul la masa unei conferințe semnaleză adesea mai mult decât poate observa un ochi neantrenat sau poate descrie un document. Persoane ambițioase, muncitoare, chiar cu experiență și expunere considerabilă, devin repede frustrate și deziluzionate de confuzia și prefăcătoria din acest mediu, așa cum aflăm din biografiile unor personalități publice care au fost sau care mai sunt pentru că au rezistat sistemului.

- *subsistemul funcționarilor profesioniști* ce constituie grupul permanent de experți. Prin comparație cu cei numiți politic în pozițiile de vârf ale organizațiilor publice, profesioniștii au mai multă vechime în instituție ceea ce le dă o importanță enormă în continuarea activității administrative, prin derularea proiectelor începute și prin capacitatea de a defini pertinent prioritățile la nivelul organizației în care, probabil nu pentru mult timp muncește. Introducerea progresivă a conceptului modern de management public în cadrul instituțiilor publice este favorizată de anumite

acțiuni cu impact asupra serviciului public, asupra acțiunii administrației locale:

- creșterea intervențiilor publice conduce interesul acestor instituții spre domenii diferite față de cele tradiționale (justiție, politică, afaceri externe), facându-le să se confrunte deci cu exigențe noi

- criticile aduse metodelor tradiționale de gestiune și în special aspectelor celor mai paralizante și mai caricaturale - e vorba de factorii care duc la evoluția metodelor de management public și întârzierea cu care aceste tehnici de administrație și gestiune sunt folosite

- evoluții sociologice care au condus la o estompare a noțiunii de bun public și serviciu public, această diluție fiind în strânsă legătură cu dezvoltarea intervențiilor publice.

Deși greu de imaginat, apariția unei crize a serviciilor publice nu este imposibilă în perioada următoare în România. Ea ar putea apărea pe fondul unei crize a mijloacelor tradiționale și sub presiunea unor factori externi:

- presiuni economice și bugetare ce pot fi legate de rarefierea alocațiilor bugetare

- presiuni industriale (punerea în practică a unor programe și filiere de tehnologie modernă), referire la informatizarea serviciilor publice

- presiunile "clienților", cetățenilor care le folosesc, din ce în ce mai înclinați să compare condițiile de intervenție publică cu cele ale sectorului privat

- presiuni legate, în perspectiva unei integrări europene a României, de necesitatea compatibilizării structurilor administrative.

Un asemenea tip de criză este unul de legitimitate, solicitând reprezentări birocratice și instrumente de gestiune mai suple,

singurele capabile să aprecieze temele manageriale cu cea mai clasică temă a puterii autorității publice.

În practică managementul vizează îmbunătățirea calității acțiunii prin exploatarea a noi mijloace de gestionare, atenuarea anumitor rigidități de organizare și relansarea sistemului de comunicare cu exteriorul. Fără îndoială că intenția de aplicare a unor asemenea concepte în spațiul românesc se va izbi inevitabil de mult invocata problemă a specificului românesc și de anumite tradiții, concepții care deja există. În acest domeniu, al managementului public, "principiile învechite", rigiditatea, rezistența la schimbarea pozitivă sunt total neproductive; ceea ce trebuie să înțelegem este faptul că societatea românească cunoaște, acceptând specificul propriu, o linie similară de dezvoltare cu a altor societăți aflate acum la un nivel superior de dezvoltare din experiența cărora, poate cu siguranță să învețe multe.

Personalul instituțiilor publice trebuie condus după un sistem de carieră caracterizat de faptul că funcționarii publici au vocația exersării întregii lor cariere în sânul instituțiilor publice în care ei avansează prin competență și vechime. Însă sistemul actual de recompensare a activităților oferite, condițiile de lucru, nu reprezintă o perspectivă tentantă pentru nici un funcționar public care chiar dacă are o oarecare vechime în instituție, deci este valoros pentru ea, va fi atras de un alt post care-i va asigura acoperirea minusurilor existente în prezent. Revizuirea acestor probleme va reprezenta un început în ameliorarea situației actuale din administrația publică dar și atragerea profesioniștilor, toate acestea conducând la îmbunătățirea imaginii, a încrederii și a susținerii instituțiilor publice de către cetățeni.

Capitolul 4

VALORILE ÎMPĂRTĂȘITE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ

Pavel Popescu Neveanu¹

Valorile sunt structurări personologice ce se manifestă pregnant și plenar în viața individuală și socială. Există o ambivalență a raportării individuale ce este fundamentală pentru însăși structura și echilibrul personalității: spre sine și spre alții. J.Nuttin a introdus conceptul de unitate bipolară Eu-lume; pentru el, personalitatea reprezintă o structură bipolară, un ansamblu structurat de potențialități de interacțiune specifică cu sine și cu lumea. Nu se poate face o disjunctie categorică între cele două modalități simultane de raportare a individului fără a cădea în patologia dizarmonică a personalității umane. Ar însemna, pe de o parte, o cădere în sine cu rupere de lume sau, pe de altă parte, o cădere în lume cu desprindere de sine. Ambele variante implică destrucționare patologică. Rezultă deci necesitatea abordării corelate a structurilor valorice față de sine și lume.

Valorile sunt structurări personale, dar ele provin și se exprimă în raporturile interpersonale. Din acest motiv, distincția dintre personal și interpersonal nu este de esență, ci doar de grad. Această relativitate permite o analiză diferențiată, dar în același timp

¹ Articol scris în colaborare cu Adina Popescu Neveanu

și complementară, a funcționalității valorice ce este, pe de o parte, predominant personală și, pe de altă parte predominant interpersonală. Sistemele valorice ce funcționează la nivel personal sunt diferite și intercondiționate de cele care funcționează la nivel interpersonal.

În caracterizarea personalității, un individ poate fi descris prin ceea ce face în mod caracteristic în situații particulare, adică în termeni de trăsături ce tipizează comportamentul său. În plus, el poate fi descris în termenii modelelor motivaționale de bază sau al valorilor pe care le are. Pentru a înțelege individul, ambele tipuri de măsurători sunt importante.

Atitudinea este definită de Paul Popescu Neveanu (Dicționar de psihologie, 1978) ca fiind o modalitate relativ constantă de raportare a individului sau grupului față de anumite laturi ale vieții sociale și față de propria persoană. Este o structură orientativ-reglatorie proprie persoanei, având o funcție de direcționare și evaluare a comportamentului. L.V. Gordon se concentrează însă pe situații valorice, considerând că acestea sunt determinante în raport cu structurile atitudinale. Allport (1991) structurează piramida atitudinală ca având un set de atitudini cardinale și centrale ce coordonează și determină ceea ce este situat inferior acestora. Valorile, cu atitudinile aferente acestora, se situează în partea superioară a piramidei atitudinale. Ele sunt astfel determinante și definitorii pentru întregul sistem atitudinal al personalității umane, definind, global și nu particular, modul de a fi, în notele sale esențiale, atât al unui individ luat distinct, cât și al unor diverse grupuri sociale ce prezintă particularități specifice.

Deciziile imediate, scopurile de viață și modurile de comportament sunt influențate, conștient sau nu, de propriul sistem de valori. Satisfacția personală este dependentă într-o mare măsură de gradul în care sistemul valoric se poate exprima în viață

de zi cu zi. Prezența unor valori puternice și incompatibile în cadrul persoanei sau conflictul dintre valorile proprii și ale altora poate afecta eficiența și adaptarea personală. Pe de altă parte, conflictul valoric sau/și incompatibilitatea cu viața socială poate determina o inadecvare personală la cerințele vieții sociale și chiar o contradicție a manifestărilor personale. Din acest punct de vedere, o contradicție valorică sau/și atitudinală ar determina o opțiune sau manifestare majoră către un anume sistem ce ar putea dezechilibra sistemul psihic, personalitatea putând tinde către patologic. În literatura de specialitate psihopatologică și psihiatrică există un număr ridicat de geneze psihiatrice datorate unor contradicții valorice (Hamlet, Regele Lear, Macbeth etc.).

Particularizând cele afirmate mai sus la administrația publică locală, constatăm că este necesar și în același timp util să se identifice sistemul de atitudini și valori al personalului administrativ pentru a putea explica randamentul și funcționalitatea acestora în activitate, precum și a înțelege deciziile pe care acesta le ia. Cunoșcând sistemul de atitudini și valori al întregii administrații, dar și diferențiat pe funcții administrative, putem înțelege importanța pe care aceștia o acordă diverselor aspecte ale activității. În aceste condiții este mult mai ușor să identificăm valorile cărora le sunt în subordine atitudini multiple, pornind descendent și funcțional, decât să încercăm să înțelegem și să generalizăm anumite comportamente disparate dintr-un ansamblu atitudinal particular.

Probele aplicate autorităților administrative în luna martie 2001 au un caracter psihologic și vizează diferite tipuri de valori personale și interpersonale. Autorul lor este psihologul L.A. Gordon, care a construit două probe ce se completează reciproc, cu obiective distincte, dar care prezintă același sistem constructiv, conținutul întrebărilor și a scărilor rezultante fiind însă distinct: SIV (Study of Interpersonal Values) și SPV (Study of Personal Values). Cea de-a

treia probă, S.V. (Study of Values), are ca autori pe G. W. Allport, P. E. Vernon și G. Lindzey și vizează importanța relativă a șase interese de bază sau structuri motivaționale ale personalității (valori categoriale): teoretic, economic, estetic, social, politic și religios. Ultima probă inclusă în cercetare se referă la atitudinea creativă profesională și a fost construită de Paul Popescu Neveanu, fiind ulterior transformată și adaptată de Pavel Popescu Neveanu. Indicatorii care se obțin la această probă cuprind un coeficient atitudinal de creativitate, cuprins între -100 și +100, valorile negative indicând atitudine anticreativă și un indice de incertitudine, care relevă gradul de sinceritate al subiectului și tendința acestuia de a răspunde într-un mod dezirabil din punct de vedere social.

Testele SIV și SPV vizează 6 tipuri distincte de valori, fiecare cumulând constructiv câte 15 variante de răspuns de la diferiți itemi. Este posibil să se obțină o variație teoretică a punctajului obținut la fiecare valoare între 0 și 30, extremele fiind însă improbabile din punct de vedere psihologic; de altfel acestea nici nu au fost obținute, tendințele valorice fiind medii, diferențele dintre scale fiind mai mult de pondere și în nici un caz de opoziție. Valorile nu sunt deci opozabile, ci distincte și deci coexistente. Importantă este ponderea lor. Combinarea diferitelor ponderi este evident determinată de factori sociali.

Nu există opțiune categorică, exclusivistă către anumite direcții, nici individual, nici social, pentru că și una și cealaltă ar indica o patologie individuală sau socială. Ele reprezintă doar tendințe de exprimare valorică, astfel încât le putem prezenta în comun datorită complementarității semantice și existențiale pe care o au.

În prezentarea rezultatelor și interpretarea lor vom face referire la mediile obținute la fiecare valoare, comparativ cu celelalte, indicând poziția lor în ierarhie. În același timp, am luat în

considerare și diferența statistică dintre medii, exprimată în pragul de semnificație, sub formă zecimală (ex. .032, .009). Cu cât valoarea este mai mică, mai apropiată de .000, cu atât diferența este mai semnificativă din punct de vedere statistic. Toate datele statistice centralizate sunt prezentate în anexe, în text făcându-se referiri la acestea doar atunci când ele sunt ilustrative.

SIV (Studiul valorilor interpersonale):

B: Bunăvoință (Benevolence): să tratezi lumea cu o deosebită înțelegere, fiind prietenos și binevoitor cu ceilalți; să fii generos cu alți oameni, să-i ajuți pe cei săraci și să contribui la acțiuni de binefacere; să împarți ceea ce ai la alți oameni, să primeze ajutorul dat altora în fața propriilor interese; să muncești pentru binele altora și al societății.

C: Conformitate (Conformity): să faci ceea ce este acceptat și corect, respectând regulile și regulamentele, standardele sociale și un cod strict de comportare; să-ți faci datoria la un nivel cât mai înalt al standardelor morale; să te porți cu respect față de superiori; să faci ceea ce este considerat corect și normal din punct de vedere social, să faci întotdeauna ceea ce este permis și moral din punct de vedere al colectivității din care faci parte.

I: Independență (Independence): să fii liber să faci ceea ce vrei și cum îți place, să ai libertate personală completă; să lucrezi așa cum îți place, fără să te conducă cineva, să fii independent în propria activitate, să poți abandona lucrul atunci când dorești; să-ți trăiești viața așa cum îți place, să te conduci după propriile principii și decizii.

L: Conducere = Spirit conducător (Leadership): să ai o poziție și funcție de conducere; să ai o poziție de autoritate, să ai

multă influență; să ai subordonați pe care să îi comanzi; să fii conducătorul grupului din care faci parte, să fii cel care are poziția centrală în luarea deciziilor, să iei singur decizii și să răspunzi de un proiect important.

R: Recunoaștere (Recognition): să ai o ocupație sau funcție de mare răspundere, să fii considerat de alții ca o persoană importantă; să fii cunoscut și admirat de oameni pentru ceea ce faci; să fii înconjurat sau să fii împreună cu oameni importanți (influenți); să fii cunoscut după nume, să fii popular printre alții, să fii respectat de alții care să facă aprecieri favorabile despre tine.

S: Sprijin (Support): să-i faci pe ceilalți să fie de acord cu tine, să te încurajeze, să se preocupe de situația ta, să-și arate interesul față de tine, să te trateze cu înțelegere și amabilitate, să te aprobe în ceea ce faci și să vrea să te ajute, să-ți facă servicii; să obții afecțiunea acestora.

Valorile cuprinse în SIV vizează în mod preponderent relația personală cu ceilalți, modul personal de a se raporta la alții și al acestora la propria persoană. Acest accent interpersonal nu înseamnă însă că valorile nu sunt ale propriei personalități. Ele nu sunt efectiv valori ale desfășurării relațiilor interpersonale, deși sunt profund implicate în acestea, ci sunt valori personologice, ale propriei persoane dar care vizează relațiile interpersonale. În asemenea condiții, ele nu țin de domeniul psihologiei sociale ci de cel al personalității, doar obiectul lor fiind social.

SPV se centrează în schimb pe acele valori care ar privi propria persoană, într-un mod mult mai pronunțat pentru sine și într-o relativă independență de relațiile cu ceilalți.

SPV (Studiul valorilor personale):

A: Autorealizare (Achievement): să am cele mai înalte standarde de realizare personală; să realizez ceva dificil, important, semnificativ, la un nivel superior și într-o manieră distinsă; să-mi îmbunătățesc aptitudinile și atitudinile personale, atingând maximum de competență dar tinzând permanent atât spre realizarea de sine cât și spre autodepășire; să am o slujbă care să mă pună la încercare, care să fie importantă și în care să am o remarcabilă activitate; să lupt cu probleme complexe, depășind orice obstacol.

D: Hotărâre (Decisiveness): să am convingeri puternice și ferme; să țin ferm la propriile opinii și convingeri, având o poziție foarte bine definită în problemele vieții; să ajung direct la ceea ce este mai important într-o problemă și să iau hotărâri clare și rapide, fără amânări; să acționez foarte hotărât, abordând direct problemele pe care le am, soluționându-le rapid printr-o acțiune perseverentă.

G: Orientare spre scop (Goal Orientation, în română - **Finalitate**): să am scopuri bine definite, clare, precise, cunoscând exact ceea ce încerc să realizez; să cunosc precis care este scopul principal; să-mi canalizez eforturile spre obiective foarte clare, planificându-mi munca și modul de acțiune; să termin ceva, odată ce l-am început, dându-mi întreaga silință pentru aceasta.

O: Spirit organizat (Orderliness): să-mi planific programul din timp, să fiu metodic, organizat, sistematic în activitatea pe care o desfășor; să acționez întotdeauna conform unui plan prelabil stabilit; să am o viață bine organizată, cu deprinderi de viață bine structurate; să-mi păstrez lucrurile curate și ordonate, la locul lor, să fiu curat și ordonat.

P: Pragmatism (Minte practică, în engleză - Practical Mindedness): să fiu practic și eficient, obținând un profit maxim din lucrurile și banii mei (să am "partea leului"); să am grijă de lucrurile mele, de ceea ce am în proprietate; să aleg cu grijă lucrurile pe care le cumpăr, să mă coste cât mai puțin; să fac lucruri care vor fi plătite.

V: Varietate (Variety): să fac lucruri noi și diferite, cu o gamă variată de experiențe; să fac multe și frecvente călătorii, chiar în locuri noi și neobișnuite; să trăiesc experiențe noi, chiar și aventuri; să mă preocup de petreceri și de întâlniri, indiferent de sensul lor.

S.V. (Studiul valorilor) a fost realizat pentru prima oară în 1931 și se bazează pe clasificarea tipurile umane a lui Spranger. Descrise în termeni umani, cele șase valori sunt astfel construite: **teoretic** - valorizează cel mai mult descoperirea adevărului; el vrea să fie critic și rațional, tinzând să ordoneze și să-și sistematizeze propria cunoaștere; **economic** - valorizează cel mai mult ceea ce este util; este interesat în lucruri practice, îndeosebi de afaceri, gândind lucrurile în sensul utilității lor concrete; **estetic** - valorizează cel mai mult frumusețea și armonia; el este preocupat îndeosebi de frumos și armonie, găsind o deplină satisfacție în experiențele artistice; **social** - evaluează cel mai mult altruismul și dăruirea filantropică; el este bun, simpatic, neegoist evaluând pe ceilalți oameni în ceea ce au ei bun; **politic** - evaluează cel mai mult puterea și influența; el urmărește să devină conducător, plăcându-i întrecerea și lupta pentru aceasta; **religios** - evaluează cel mai mult unitatea; el urmărește comuniunea cu cosmosul, raportându-se mistic la integralitatea acestuia.

Fiecare tip de valoare este de 10 ori prezentă în cele 60 de posibile răspunsuri. Cea mai mare sumă indică orientarea valorică

preferată de către subiect. Scala măsoară doar puterea relativă a fiecărei valori, astfel încât un scor ridicat pe o scală corespunde unei reduceri valorice pe altă scală. Proba măsoară preferințele, nu ceea ce trebuie să fie preferat. Punctajul maxim posibil obținut la fiecare scală este de 60.

1. Tipul teoretic

Interesul dominant al omului teoretic "ideal" este descoperirea adevărului. În urmărirea acestui scop, el ia o atitudine "cognitivă" caracteristică, una care caută asemănări și diferențe, care renunță la judecăți referitoare la frumusețea sau utilitatea obiectelor și caută numai să observe și să raționeze. Deoarece interesele omului teoretic sunt empirice, critice și raționale, el este în mod necesar intelectualist, în mod frecvent savant sau filosof. Scopul său principal în viață este să-și ordoneze și să-și sistematizeze cunoașterea.

2. Tipul economic

Omul de tip economic "ideal" este în mod caracteristic interesat de ceea ce este util. Având inițial la bază satisfacerea trebuințelor corporale (autoconservarea), interesul pentru utilitate se dezvoltă pentru a cuprinde chestiunile practice și lumea afacerilor - producția, comerțul și consumul bunurilor; realizarea operațiilor de credit și acumularea unei bogății palpabile. Acest tip este în întregime "practic" și se conformează concepției predominante a omului de afaceri american mijlociu.

Valoarea utilității intră în conflict cu valoarea estetică, cu excepția situației în care arta servește scopuri comerciale. În viața sa personală face o confuzie între lux și frumusețe. În relațiile sale cu oamenii, este mai interesat să-i depășească în bogăție decât să-i domine (valoarea politică) sau să-i slujească (valoare socială).

3. Tipul estetic

Omul de tip estetic are drept valoare supremă forma și armonia. Fiecare experiență singulară este judecată din punctul de vedere al grației, simetriei sau corespondenței. El privește viața ca o diversitate de evenimente; fiecare impresie singulară este savurată de dragul ei însăși. Nu e necesar să fie un artist creator și nici un decadent; el este estetic dacă își găsește interesul principal în momentele artistice ale vieții.

Valoarea estetică este într-un sens diametral opusă față de cea teoretică; prima este interesată de diversitate, iar a doua de identitățile experienței. În sfera economică estetul vede în procesul de fabricație, de publicitate și comerț o distrugere pe scară mare a celor mai importante valori ale sale. În problemele sociale, se poate spune că e interesat de persoane, dar nu de bunăstarea persoanelor; tinde spre individualism și autosuficiență. Persoanelor de tip estetic le place adesea însemnele frumoase ale fastului și puterii, dar se opune activității politice când aceasta tinde spre reprimarea individualității. În domeniul religiei ei confundă frumusețea cu experiența religioasă mai pură.

4. Tipul social

Valoarea supremă pentru acest tip ideal este dragostea de oameni, fie unul sau mai mulți, fie conjugală, filială, prietenească sau filantropică. Omul social consideră pe ceilalți oameni ca scopuri, și de aceea el însuși este bun, simpatetic și altruist. Probabil consideră atitudinile teoretică, economică și estetică reci și inumane. În contrast cu tipul politic, omul social privește dragostea ca atare drept singura formă potrivită de putere, sau respinge întreaga concepție despre putere ca periclitând integritatea personalității. În forma sa cea mai pură, interesul social este altruist și tinde să se apropie mult de atitudinea religioasă.

5. Tipul politic

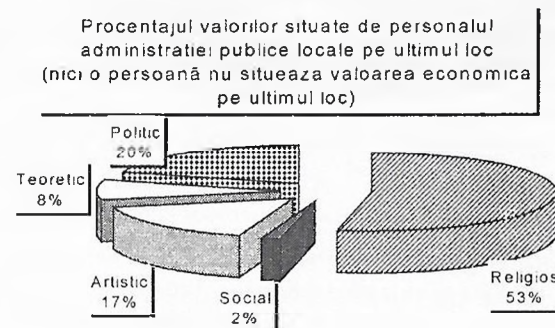
Omul de tip politic este interesat în primul rând de putere. Activitățile sale nu se află în mod necesar în câmpul îngust al politicii, dar oricare ar fi vocația sa, el se trădează pe sine. În general, conducătorii din orice domeniu plasează foarte sus valoarea puterii. Întrucât competiția și lupta joacă un mare rol în viață, mulți filosofi au considerat puterea drept cel mai universal și cel mai fundamental dintre motive. Există totuși unele personalități la care dorința pentru o exprimare directă a acestui motiv este foarte puternică, persoane care doresc înainte de toate putere personală, influență și renume.

6. Tipul religios

Valoarea supremă pentru omul de tip religios poate fi numită unitate. El este mistic și caută să înțeleagă cosmosul ca întreg și să se raporteze pe sine la această totalitate cuprinzătoare. Spranger definește omul religios drept unul "a cărui structură mentală este permanent îndreptată spre crearea unei experiențe cu valoarea cea mai înaltă și absolut satisfăcătoare". Unii oameni de acest tip sunt "mistici imanenți", adică își găsesc experiența religioasă în afirmarea vieții și în participarea activă la ea. "Misticul transcendent", pe de altă parte, caută unitatea sa cu o realitate superioară prin retragerea din viață.

IERARHIA VALORILOR CATEGORIALE

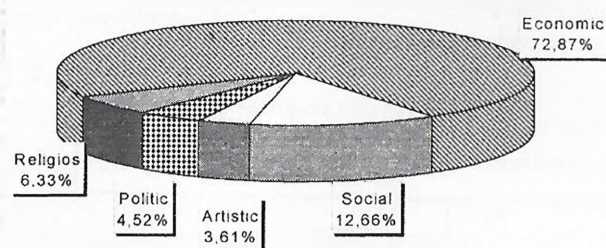
Este evidentă proeminența economico-socială a valorilor promovate de personalul administrației locale în raport cu toate celelalte valori, ceea ce denotă prioritatea problemelor care se pun la acest nivel, pe de o parte, și adecvarea valorică a personalului public la problemele administrației locale. 85,51% din personalul administrativ local pune această valoare pe prima poziție de rang în cadrul celorlalte valori categoriale.



Celelalte valori se situează ca medie la nivele mult mai scăzute ca importanță. În acest context face o relativă, dar semnificativă excepție valoarea teoretică, situată unanim pe a treia poziție ca rang, dar mărimea sa absolută este mult mai redusă ca primele două. Această poziție terțiară este surprinzătoare având în vedere activitatea eminentă practică, concretă, din administrația publică locală. Ea exprimă totuși o modalitate mult mai teoretică decât practică de abordare a problemelor administrative cotidiene. Ea devine explicabilă dacă ținem seama de accentul preponderent

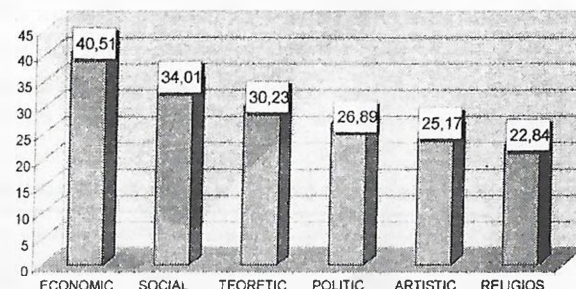
ideologic din campania electorală și sistemul de promovare în funcție a funcționarilor publici, ce are un conținut teoretico-ideologic. Aceasta nu înseamnă că nu avem și teoreticieni în cadrul administrației publice, nimeni nepunând pe prima poziție valoarea teoretică. În schimb, 8,14% o resping categoric (rang 6), ceea ce echivalează cu o respingere a gândirii teoretice, fapt care este însă, pentru activitatea administrativă, la fel de dăunător ca și promovarea ei completă.

Procentajul valorilor situate de personalul administrației publice locale pe primul loc (nici o persoană nu situează valoarea teoretică pe primul loc)



Accentul valorilor economico-sociale ale personalului administrației locale este evidențiat și de poziția secundară ca importanță globală a valorilor politice. Această afirmație poate fi surprinzătoare având în vedere campania electorală, preponderent politică, și frecvența ocupare de locuri în administrație pe criterii politice. Considerăm însă că, deși campania electorală locală este susținută politic, ea nu are succes dacă nu are un conținut economico-social adecvat. Pe de altă parte, activitatea curentă administrativă nu este politică (fiind chiar respins politicianismul partizan în postura de lider local), ci economico-socială, aceasta fiind de altfel și menirea ei ca atare, de a gestiona problematica socială a localității respective. Doar 4,52% din persoanele administrației publice locale pot fi calificate ca politicianiste, în timp ce 20,36% ar putea fi calificate în schimb ca apolitice.

Media generală a valorilor categorice ale personalului din administrația publică locală

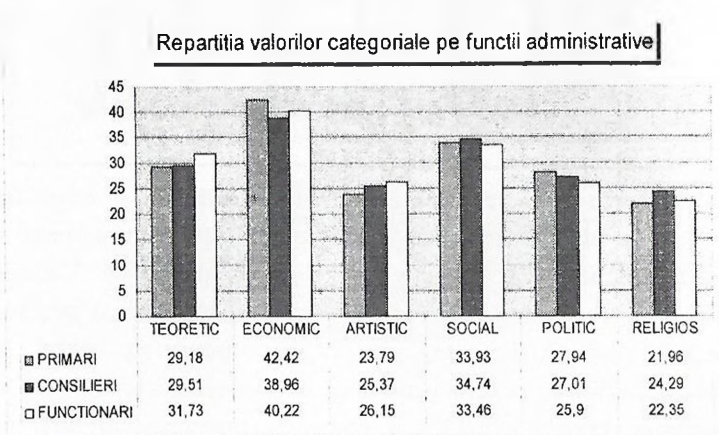


Conform așteptărilor noastre, valorile estetice și religioase s-au situat pe ultimele ranguri. Acesta denotă aspectul pragmatic și real al abordării valorice a activității administrației locale. Valorile estetice au (cu excepția valorilor teoretice) cea mai redusă opțiune prioritară: doar 3,61% din personalul administrativ local le consideră prioritare pentru activitatea sa. Valorile religioase au o poziție mai deosebită: 6,33% le consideră prioritare, în timp ce 52,94% le resping ca fiind neimportante pentru ceea ce fac. Relevăm această situație în condițiile unei fațade publicitare de tip religios, manifestările publice fiind deseori însoțite de ceremonialuri religioase.

Proeminența valorilor economico-sociale, nonpolitice și nonreligioase (dar nu și apolitice și ateiste) a personalului administrației locale nu este însă un bloc omogen din punct de vedere valoric. Diferența de medie este aparent redusă (40,51 față de 34,01), dar există o prioritate economică evidentă. 72,85% din personalul administrativ local situează valorile economice pe primul rang, în timp ce doar 12,66% situează pe primul plan valorile sociale. Funcția administrației locale nu mai este ca în trecut doar de conducere economică, dar aspectul economic al activității

Atitudini și valori în administrația publică locală

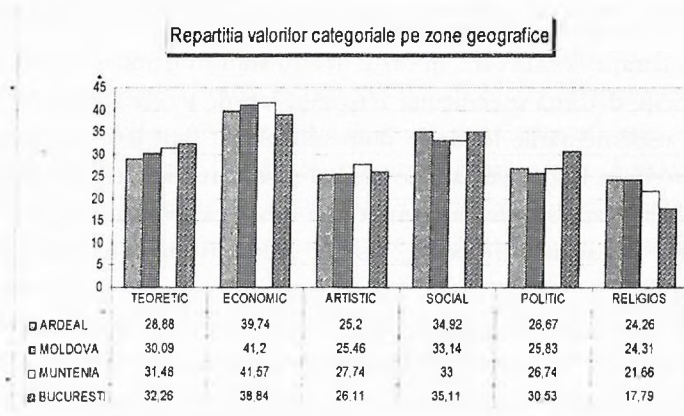
desfășurate este deosebit de important. De altfel, fără rezolvarea problemelor economice ale localității gestionate nici nu se mai poate vorbi de administrație pentru că lipsește obiectul concret ce ar trebui administrat; fără resurse economice nu se poate face nimic, indiferent de valoarea concretă a inițiativelor și planurilor personale și locale.



Valorizarea economică nu este însă unitară decât cel mult din punct de vedere sexual, al nivelului de pregătire personală, precum și al mediului social în care își desfășoară activitatea, criterii care sunt în ultimă instanță secundare ca importanță pentru activitatea administrativă. Importantă este însă funcția din perspectiva căreia se realizează valorizarea economică. Primarii și viceprimarii, din perspectiva funcției pe care o au, acordă o importanță semnificativ mai mare valorilor economice decât o fac consilierii și funcționarii locali. Îndeosebi consilierii sunt mai puțin preocupați de aspectele economice ale activității administrative. În schimb, ei sunt ușor (nesemnificativ statistic totuși) mai preocupați de aspectele sociale ale acesteia. Cele mai înalte aprecieri ale valorilor economice le întâlnim în Moldova și Țara Românească, datorită situațiilor economice din aceste zone, în care administrația locală trebuie

Atitudini și valori în administrația publică locală

efectiv să se implice. Problemele economice din Muntenia sunt cele mai arzătoare din perspectiva administrației locale. În schimb, în București interesul economic este semnificativ mai scăzut decât în Muntenia în general, poziția celor din capitală fiind specifică, chiar dacă, geografic, face parte din aceeași zonă. Valorizarea economică în București este cea mai scăzută de altfel din toată țara, datorată probabil specificului economic al capitalei. Diferență semnificativă în aprecierea valorilor economice este și între Muntenia și Ardeal, acuitatea problemelor economice fiind mai ridicată în Muntenia decât în Ardeal.



Valoarea socială, a doua ca importanță pentru administrația locală, este diferit estimată, îndeosebi din perspectivă sexuală. Personalul masculin din administrație este semnificativ mai preocupat de problemele sociale decât cel feminin. Totodată, invers față de valoarea economică, ardelenii evaluează superior problematica socială, semnificativ mai mult decât muntenii. Astfel, ei sunt mult mai interesați de căminele pentru bătrâni decât de hotărârile liderilor partidelor politice, ar prefera să contruiască mai degrabă un spital decât o primărie, o biserică sau o bibliotecă publică. În ceea ce privește donațiile cu scopuri caritabile, ar

contribui mai degrabă la asigurarea de spații de joacă pentru copii decât la achiziționarea operelor de artă care sunt în pericol de a fi scoase din țară sau la formarea de fonduri pentru partide politice.

Valoarea terțiară ca rang este cea teoretică. Este deosebit de important pentru înțelegerea mentalității și comportamentului administrației locale poziția acestei valori în rândurile personalului respectiv. Astfel, funcționarii sunt semnificativ mai apropiați de valoarea teoretică, comparativ cu primarii și consilierii. Primarii și consilierii sunt mult mai practici, dar, conform rezultatelor noastre dar și experienței cotidiene, atunci când se pun probleme de ordin teoretic trebuie să se apeleze la așa-zii "teoreticieni" ai administrației locale care, în cazul nostru sunt funcționarii, mult mai apropiați, datorită specificului activității lor, de teoria administrativă și de reglementările legale în domeniu. Acest fapt iese în evidență îndeosebi în București față de mediul rural unde aprecierea valorică a teoriei administrative este mult mai modestă. Nu putem totodată să nu remarcăm interesul teoretic semnificativ mai redus în Transilvania decât în Muntenia și București, de unde foarte probabil derivă și o activitate administrativă desfășurată mai independent în această zonă de teoria și legislația în domeniu. Având în vedere marea diferență față de valoarea economico-socială, putem afirma chiar un dezinteres teoretic mai pronunțat în Transilvania față de reglementările teoretice de desfășurare a activității administrative. Așa cum era și de așteptat, valorizarea teoretică este net superioară la persoanele cu studii universitare, cele cu studii medii având aprecieri mult mai modeste. Totodată, extrem de semnificativă este diferența dintre prefecturi și primării. Cei din prefectură valorizează mult mai mult aspectul teoretic al activității administrative desfășurate, ceea ce se situează pe direcția sa efectivă de acțiune, reglementată juridic, având un interes practic mult mai redus. De altfel, și din întrebările la test a reieșit faptul că cei din prefecturi, dacă ar avea ocazia, ar prefera să construiască mai degrabă o

bibliotecă publică decât un spital, o biserică sau o primărie și ar prefera să lucreze cu oameni care au interese intelectuale de cunoaștere. În schimb, cei din primării sunt mult mai interesați de practic, chiar dacă neglijează într-o anumită măsură reglementările în vigoare. De aici provine și diferența de viziune dintre prefectură și primărie într-o problemă cu caracter concret: în timp ce prefectura privește mult mai teoretic și legal o problemă cu caracter concret, primăria o privește mult mai practic, de unde și diferențele frecvente de abordare a aceleiași probleme, controversate și chiar conflicte care apar uneori între aceste nivele de organizare și activitate administrativă.

Poziția valorii politice este deosebit de importantă în contextul prezentat. Global, ea este secundară ca importanță pentru activitatea administrativă locală. Bărbații sunt semnificativ mai interesați de aspectul politic al activității desfășurate. Totodată, primarii apreciază mult mai mult latura politică a activității lor, mai ales în raport cu funcționarii care o resping efectiv, apreciind în schimb mult mai mult latura estetică a activității decât cea politică. Există la nivel de funcționari un dezinteres politic. Acest fapt se exprimă îndeosebi în mediul rural, în cel urban fiind un interes semnificativ mai mare spre politic. Cea mai mare diferențiere se produce în București, unde interesul politic este foarte apropiat de nivelul valorii superioare, deosebindu-se radical de dezinteresul politic rural. Bucureștenii apreciază mai mult aspectul politic decât toate celelalte trei zone istorice; într-un fel, am putea spune că politica este "îmbibată" în atitudinea administrației locale din București. Politica se face efectiv în capitală, are drept creuzet Bucureștiul, dar tot aici și intervine masiv în treburile administrației locale, semnificativ mai mult decât în oricare altă zonă a țării. Se poate afirma chiar o politizare a administrației locale bucureștene, fapt absolut deloc sesizat în alte zone ale țării, unde activitatea administrativă nu are conotații politice, în Muntenia ea fiind chiar

respinsă. În acest context apare poate surprinzătoare diferența de apreciere a aspectului politic de către nefamiliștii din administrație. Persoanele căsătorite au în medie un interes politic mai mare decât cele necăsătorite. Este evident mai pronunțat interesul politic la persoanele din administrație cu studii superioare, în timp ce la cele cu studii medii el este aproape respins, acestea optând mai mult spre religie decât spre politică.

În general, valoarea estetică este apreciată inferior; aceasta nu înseamnă respingerea ei, ci doar cotarea sa ca secundară în raport cu celelalte valori prezentate. Există o uniformitate de apreciere a valorii estetice din perspectiva mediului de activitate, a zonei, a nivelului local sau județean, precum și a nivelului de pregătire profesională a personalului administrativ. Putem totuși să semnalăm o așteptată diferențiere statistică: femeile apreciază semnificativ mai mult frumosul decât bărbații. Totodată, funcționarii au preocupări estetice mai pronunțate decât ceilalți, atât primari, cât și consilieri. Aceștia din urmă sunt în schimb mai preocupați de economic decât de estetic. Se contrapun două perspective de abordare a aceluiași probleme: una axată economic, mult mai puțin evidentă la funcționari care, în schimb, accentuează aspectul estetic deși nu-l resping pe cel strict economic, iar cealaltă a aceluia cu funcții de conducere care accentuează doar aspectul economic, cel estetic nefiind luat în considerare. Valoarea estetică este de altfel mai importantă pentru funcționari decât cea politică; are o mai mare importanță decât poziția partizan-politică, influențând astfel comportamentul funcționarilor, chiar atunci când aceștia se raportează problemele economice. În fine, nu ne hazardăm în vreo interpretare a faptului că persoanele necăsătorite sunt semnificativ mai preocupate de aspectele estetice decât cele căsătorite.

Valoarea religioasă se situează pe poziția inferioară a scalei valorilor categoriale. Mărimea medie pe care o are (22,84 față de 60

posibil) nu indică ateism, ci mai mult tendință statistică de nonreligiozitate sau indiferență religioasă. (Registrul de variație al acestei valori este de 4-53, cele foarte reduse indicând ateism, iar cele foarte ridicate religiozitate puternică.) Ea denotă totuși un aspect important: problemele administrației locale se rezolvă economic-social, aici și acum, de către noi, și nu așteptând o minune sfântă care să le rezolve și nici acceptându-le în mod fatalist ca fiind complet independente de noi, așteptând rezolvarea lor de către o altă forță asupra căreia nu avem nici un fel de influență.

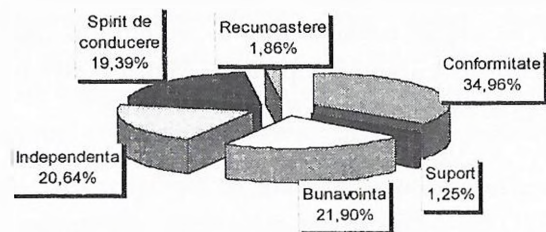
Există diferențieri semnificative și la acest nivel, care erau de altfel de așteptat, diferențe ce au proveniență evident social-culturală. Nu există diferențe de ordin sexual sau funcție deținută.

Valoarea religioasă rămâne global pe ultima poziție, cu o excepție semnificativă: mediul rural, unde ajunge pe poziția a cincea, fiind înlocuită pe ultima poziție de valoarea estetică. Cu toată situarea inferioară a valorii religioase, totuși mediul rural se diferențiază semnificativ de celelalte medii, atât urban general, cât și bucureștean. În mediul rural religiozitatea este semnificativ mai înaltă decât în mediul urban și mai ales în capitală, unde întâlnim la această valoare cea mai scăzută notă din toate subșanțioanele luate în considerație (17,79 față de un maxim posibil de 60), putând vorbi chiar de respingere religioasă. Regional, Moldova și Ardealul sunt, în limitele precizate, cele mai religioase zone ale țării, Muntenia fiind moderată în acest sens. Toate regiunile mari ale țării sunt mai religioase decât Bucureștiul. Aceasta se poate datora și nivelului de pregătire, cei cu studii medii având o semnificativ mai înaltă religiozitate decât cei cu studii superioare. Situația este mult mai evidentă la nivel de primării în raport cu prefecturile.

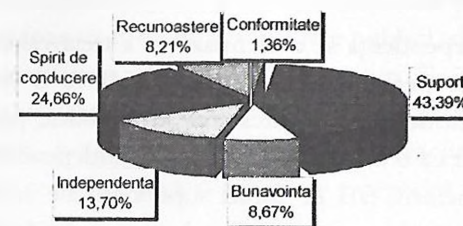
IERARHIA VALORILOR INTERPERSONALE

Studiul valorilor interpersonale evidențiază un comportament conformist de respectare a regulilor, de corectitudine, de a face ceea ce este acceptat și potrivit, de a se conforma regulilor sociale. Conformismul nu trebuie înțeles în sensul extrem de subordonare totală unor norme și cerințe impuse social sau de factori superiori de decizie, ci de adaptare la cerințele ce se impun datorate însăși activității depuse, astfel încât să se optimizeze desfășurarea ei efectivă. Nu este vorba de sensul cotidian al cuvântului, ci îndeosebi de respectarea normelor sociale de existență și activitate. Minima acestei valori este cea mai mare, indicând faptul că se respinge nonconformismul în rândul personalului din administrație. 25,51% din eșantionul studiat situează comportamentul conformist drept primă valoare interpersonală și doar 1,36% o resping, tinzând astfel spre un comportament moderat nonconformist, și nu categoric. La o distanță relativ mare față de celelalte valori (20,83 medie în condițiile unor limite de variație de la 0 la 30), conformismul este categoric prima valoare evidențiată de răspurile primite.

Procentajul valorilor interpersonale situate în ierarhie pe primul loc de personalul din administrație



Procentajul valorilor interpersonale situate în ierarhie pe ultimul loc de personalul din administrație



Această conformitate socială a persoanelor din administrație este categoric binevoitoare. Spre deosebire de imaginea publică, personalul administrației afirmă o manifestare binevoitoare față de ceilalți. Nu se infirmă existența lipsei de bunăvoință din partea acestora, 8,67% respingând categoric această valoare. Astfel de persoane manifestă mai mult reavoință față de ceilalți și preocupare exclusivistă față de propria persoană și indiferență față de ceilalți; aceasta nu constituie un fapt pozitiv, dar el este totuși destul de redus comparativ cu marea masă a personalului administrativ. Am putea spune că nu există pădure fără uscături, dar aceasta nu înseamnă și a vedea exclusiv doar uscăturile și a nu mai vedea pădurea din cauza acestora. Importantă este regula de manifestare și nu excepția de la ea; nu trebuie omisă excepția, dar nici nu trebuie să fie exagerată până la a o considera absolutist ca regulă, inversând astfel raportul real existent. Este extern de supărătoare lipsa de bunăvoință, dar nu trebuie exagerată în sens negativ nici ca intensitate, nici ca pondere. Pe de altă parte, bunăvoința trebuie înțeleasă ca deschidere umană spre rezolvarea problemelor celorlalți și nu soluționarea efectivă a lor, lucru care poate să nu depindă propriu-zis de persoana respectivă. Din acest punct de vedere trebuie să remarcăm că 15,98% consideră această valoare ca prioritară în manifestarea lor ca persoane publice. Conformitatea

socială binevoitoare nu înseamnă și o dependență socială a personalului administrativ local, ci chiar presupune o manifestare independentă.

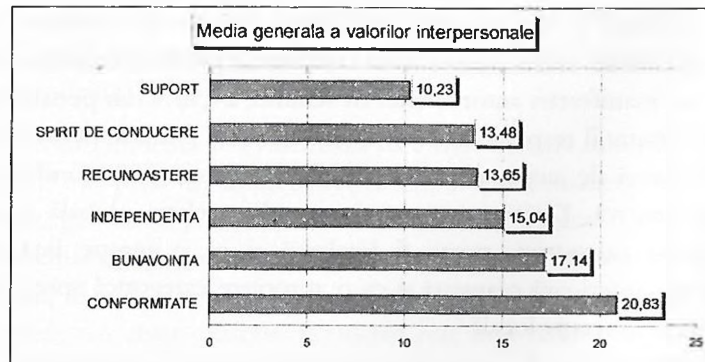
Independența se evidențiază ca a treia valoare interpersonală la nivel de personal administrativ. 15,06% o consideră chiar ca valoare prioritară în manifestarea lor publică, putând-o considera astfel chiar ca o manifestare publică de independență personală față de alții, inclusiv față de foruri superioare ale administrației locale, județene sau chiar centrale. Pondere este însă redusă. În schimb, 13,69% din personalul local afirmă o evidentă dependență față de alte forțe politice sau administrative; există deci și o pondere redusă a celor care doresc efectiv să fie dependenți, care preferă protecția altora pentru întreaga activitate desfășurată și care se subordonează acestora, fără a-și afirma propria personalitate, indiferent de toate posibilele cunoștințe. Nu se poate afirma că manifestarea publică a personalului administrației se desfășoară fără nici un fel de preocupare față de opinia publică. Doar 1,36% sunt preocupați exclusiv de imaginea lor publică și de aprecierea favorabilă a opiniei locale, acționând astfel conform opiniei publice și fără să țină cont de alte considerente. În schimb, 8,21% nu țin deloc la imaginea lor publică și la atitudinea colectivității față de persoana lor, acționând total conform convingerilor personale. Marea majoritatea a personalului administrației locale ține cont de posibila recunoaștere socială a activității desfășurate, de aprobarea populației pe care o administrează, de imaginea favorabilă pe care și-o crează, dar nu în mod prioritar, ci doar secundar ca importanță.

În aceste condiții, spiritul conducător, autoritarismul în funcție nu are o apreciere favorabilă, fiind aproape respins de personalul din administrație. În cadrul celor șase valori interpersonale, spiritul de conducător se situează doar pe poziția a cincea ierarhică. Aceasta nu înseamnă și absența acestuia. 14,15%

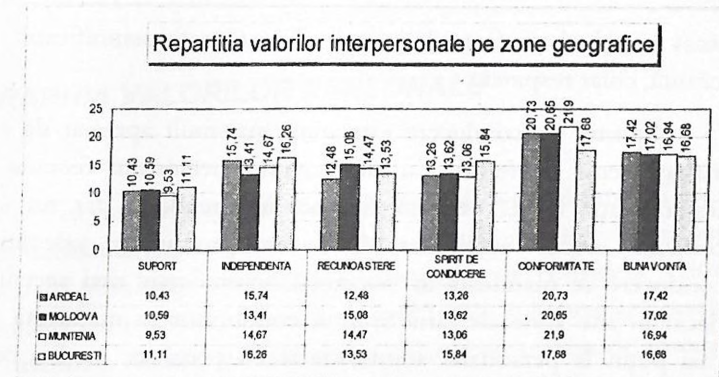
din personal îl afirmă chiar ca primă valoare în relațiile lor interpersonale, manifestând astfel o evidentă poziție de conducere cu clare manifestări autoritariste. În schimb, 24,56% din personalul administrativ îl respinge ca mod de manifestare publică, dezavuând orice formă de autoritarism, deși se află în posturi de conducere administrativă. Dezavuarea autoritarismului, relativ globală și în particular categorică, poate fi înțeleasă și ca o reacție față de perioada anterioară ceaușistă și ca o apropiere categorică spre ceea ce este democrație locală.

În aceste condiții de structurare valorică, în funcționarea publică se respinge categoric valoarea de suport, de tratare a propriei persoane cu înțelegere și toleranță, cu încurajare din partea altora. Se respinge astfel blândețea din partea celorlalți, însemnând astfel o asumare curajoasă a propriei responsabilități publice. În condițiile în care doar două persoane reclamă nevoia de toleranță și suport din partea publicului și a colegilor ca primă valoare de comportare, 43,37% din personalul administrativ o respinge categoric pe o ultimă poziție. De altfel, ca medie generală, ea se situează la o semnificativă distanță de aprecierea tuturor celorlalte valori. Bunăvoința manifestată de autorități față de public nu presupune și o bunăvoință și sprijin reciproc din partea populației locale, ci chiar sugerează o anumită intoleranță din partea acesteia, presupunând chiar necesitatea unei atitudini critice față de activitatea desfășurată.

Global, putem aprecia manifestarea administrației locale ca fiind de conformitate socială binevoitoare, cu o relativă independență, fără veleități de autoritarism, dar și fără a cerc ajutorul și sprijinul celorlalți și cu o ușoară tendință de a li se recunoaște social activitatea desfășurată.



Criteriile de eșantionare pe care le-am folosit ne obligă la o particularizare a evaluărilor manifestărilor personale. Conformitatea socială nu este o manifestare uniformă din punct de vedere social. Ea este mai evidentă, semnificativ statistic, la personalul masculin față de cel feminin. Aceasta denotă o tendință mai pronunțată a sexului feminin de ieșire de sub o tutelă de activitate și de afirmare a propriei identități. Cea mai ridicată cotă de conformare valorică se manifestă în mediul rural. Bucureștenii sunt semnificativ mai puțin conformiști în relațiile lor interpersonale decât oricare alte persoane din administrația locală din țară; aceasta justifică printre altele și tratarea lor distinctă față de alte zone istorice sau orășenești. Diferențierea Bucureștiului se realizează atât față de mediul urban sau rural, cât și față de celelalte zone ale țării. Putem spune din această perspectivă că bucureștenii sunt efectiv altfel decât cei din restul țării, ei fiind mai nonconformiști decât toți ceilalți. Trebuie astfel să luăm în considerare specificul deosebit al capitalei. Nu omitem nici faptul că un sector al capitalei este mai mare decât aproape orice județ al țării și categoric decât orice altă localitate.

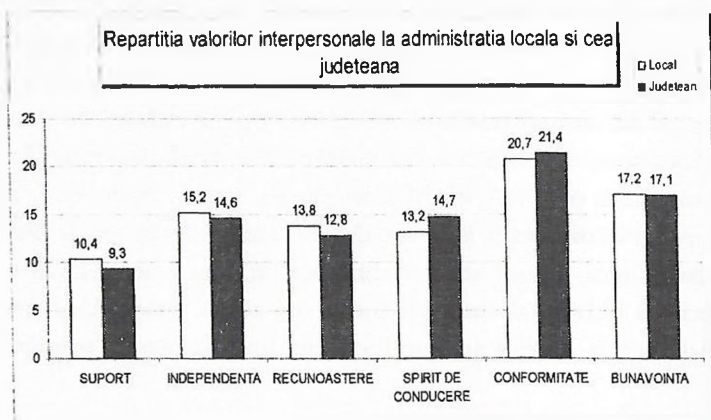


Independența în relațiile interpersonale este însă diferit apreciată. Femeile din administrația locală tind mult mai mult decât bărbații spre o independență în relațiile pe care le au cu ceilalți; este o tendință de ieșire de sub o tutelă masculină și de afirmare a propriei personalități. Funcționarii din administrație doresc independență personală semnificativ mai mult decât cei aleși, primari sau consilieri, care, datorită însăși faptului că sunt persoane alese, dispun de o independență personală mult mai mare decât persoanele angajate. Funcționarii resimt și reclamă însă starea lor de dependență față de cei cu funcții de conducere. Cea mai scăzută tendință de afirmare independentă se constată în Moldova, semnificativ mai mică decât în Ardeal. În schimb, tocmai în Moldova se constată o dorință mare de recunoaștere socială a activității depuse. Se evidențiază astfel factorul de dependență a personalului administrativ din Moldova - opinia publică. În Ardeal, din contră, se evidențiază tocmai independența administrației locale față de opinia publică. Putem spune că aici, ca și în București, există efectiv un dezinteres al personalului din administrația locală față de opinia publică. Există chiar o coborâre de rang a acestei valori în aprecierea întregii administrații locale din aceste zone. Preocuparea față de opinia publică se manifestă mai mult la nivelul primăriilor

decât la cel al prefecturilor, unde aceasta este semnificativ mai scăzută, chiar respinsă.

Spiritul de conducere este mult mai mult apreciat de către bărbați decât de femei. Cu alte cuvinte, personalul feminin din administrația locală vrea să fie mai independent, dar nu să și conducă efectiv activitatea. Cele mai pronunțate veleități de conducere se manifestă în București, semnificativ mai accentuate decât în alte zone ale țării. Spiritul conducător se manifestă mult mai puțin la personalul administrativ cu pregătire medie, cei cu studii superioare având o tendință mai pronunțată spre manifestarea de lider.

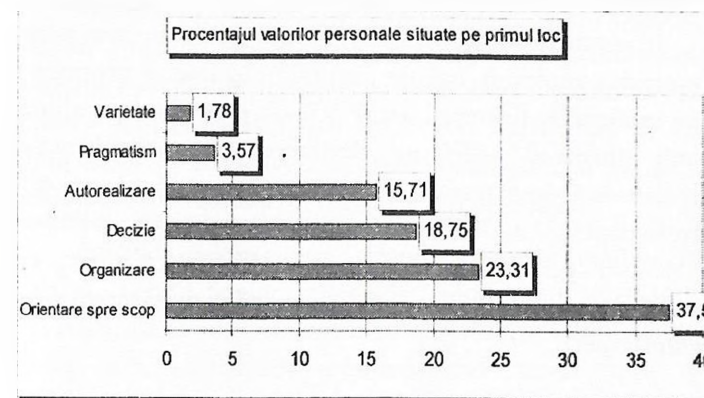
Este aproape unanimă respingerea tratării propriiei persoane cu înțelegere și bunăvoință din partea celorlalți, asumându-se astfel propria responsabilitate. Aceasta este categoric mai pronunțată în mediul urban decât în cel rural; în mediul rural, apropierea mai mare de alegători și cadrul social mai restrâns face ca personalul administrativ să reclame mai mult sprijinul comunității locale. Cea mai pronunțată respingere a atitudinii binevoitoare a celor din jur și accentuată asumare a propriei responsabilități se constată la nivelul prefecturilor, semnificativ mai mare decât la nivelul primăriilor.

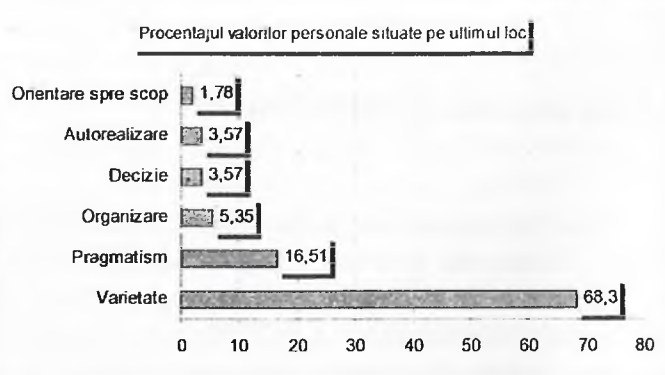


IERARHIA VALORILOR PERSONALE

Cea mai importantă valoare personală a administrației locale este finalismul, orientare decisă spre scopuri bine definite și foarte clare. 37,50% din personalul administrativ o consideră valoare cardinală a întregii lor activități și doar 1,78% subapreciază o astfel de orientare. Această valoare atinge chiar și un maxim de apreciere din partea personalului administrativ, lucru neîntâlnit la nici o altă valoare personală sau interpersonală.

Orientarea clară spre scop implică și un spirit foarte bine organizat. Spiritul ordonat este foarte apreciat de personalul din administrația locală. 23,31% îl consideră ca fiind chiar mai important decât finalismul efectiv al activității depuse. Pe de altă parte însă, 5,33% îl resping ca valoare personală, afirmând astfel existența unei atracții personale spre o viață mai puțin ordonată și organizată, lăsată la voia întâmplării, lăsând pe seama altora modul efectiv de organizare al vieții personale.

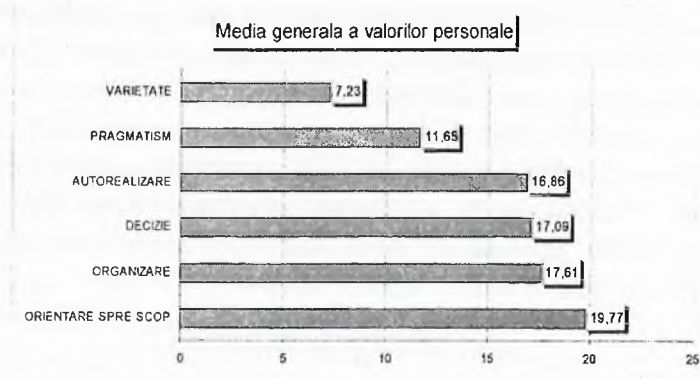




Finalismul organizat este totodată și foarte hotărât. Personalul din administrația locală apreciază superior existența unor convingeri ferme, exprimarea foarte clară a propriilor puncte de vedere și hotărârea aplicării deciziilor luate. 18,75% o consideră ca fiind chiar cea mai importantă calitate a unei persoane din administrație. Această structurare valorică vizează doar secundar și autorealizarea personală în activitatea administrativă. 15,17% concep activitatea administrativă ca principală modalitate de autorealizare personală, ca posibilitate de rezolvare a unor probleme dificile, de realizare a unor lucruri semnificative pentru sine și comunitate.

În aceste condiții se respinge pragmatismul în viața personală, preocuparea exclusivă față de propriile câștiguri și proprietate, de câștig material și financiar. 16,51% îl situează chiar pe ultimul loc valoric, afirmând astfel un dezinteres material în activitatea administrativă desfășurată. Aceasta nu înseamnă că nu există și interese materiale în desfășurarea efectivă a activității administrative. 3,57% din personalul administrativ afirmă categoric câștigul material ca principală motivație a activității desfășurate în cadrul administrației.

Există o cantonare foarte clară în viața cotidiană a localității în care se activează. Se respine astfel în mod categoric varietatea, diversitatea de experiențe personale, tendința spre straniu și neobișnuit, spre activități periculoase pentru propria persoană și a comunității locale. Acest fapt de respingere a aventurii, a neobișnuitului este normal datorită și vârstei de maturitate a personalului implicat în activitatea administrativă. 68,30% resping hotărât o asemenea valoare comportamentală. De altfel, această valoare are cea mai scăzută notă din ansamblul valorilor exprimate de personalul administrativ.

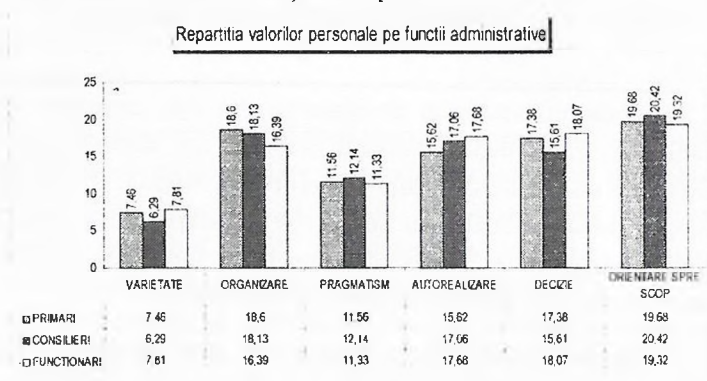


Finalismul activității desfășurate este atât categoric, cât și unanim și unitar pentru întregul personal din administrație. Nu există nici un fel de diferență semnificativă statistic din punct de vedere sexual, zonal sau nivel de desfășurare a activității administrative. Este aceeași unanimitate valorică ca și în cazul bunăvoinței manifestate în relațiile interpersonale.

Spiritul ordonat este semnificativ mai apreciat de către bărbați, sexul feminin aproape respingând această valoare personală. În schimb, femeile sunt semnificativ mai hotărâte în a se realiza prin activitatea administrativă decât sunt bărbații. Surprinzător, Bucureștiul prezintă cea mai scăzută apreciere a

valorii de ordine în viața personală, semnificativ mai scăzută, atât față de celelalte orașe, cât și față de mediul rural, în care spiritul ordonat, gospodăresc, este deosebit de mult apreciat. Atât mediul urban, cât și Bucureștiul prezintă semnificativ mai scăzute aprecieri ale spiritului de ordine în viața personală decât se realizează acest lucru în mediul rural. Bucureștiul iese în evidență și față de restul Munteniei, între celelalte zone ale țării neexistând diferențe în aprecierea ordinii în viață.

Ordinea, ca valoare personală, iese în evidență semnificativ mai mult la persoanele căsătorite decât la cele necăsătorite, acestea din urmă desconsiderând-o efectiv în viața personală. Totodată, ansamblul funcționarilor prezintă un nivel semnificativ mai redus de apreciere a ordinii în activitatea desfășurată, așteptând într-un fel intervenția externă pentru a-și organiza activitatea propriu-zisă pe care o desfășoară. Se evidențiază astfel necesitatea obiectivă a controlului personalului administrativ necăsătorit, resimțită și afirmată chiar de către funcționarii publici.



Statutul de funcționar public produce transformări valorice la nivelul personalității celor implicați. Ei au funcție executivă, astfel încât, compensatoriu, se crează o mai puternică tendință de apreciere a deciziei în activitate. Ei apreciază semnificativ mai mult

capacitatea de decizie în activitate decât consilierii, care apreciază mai puțin această valoare. Primarii, fiind investiți cu funcții de decizie efectivă, apreciază mai mult decât consilierii această oportunitate cu care au fost investiți. De altfel, capacitatea de decizie este mai mult apreciată și de către cei cu studii superioare față de cei cu studii medii.

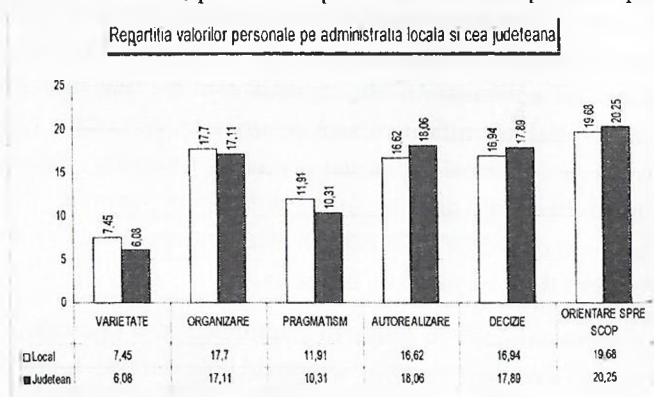
Posibilitatea și capacitatea de decizie este cel mai puțin apreciată în mediul rural, arătând prin aceasta probabil însăși dependența micilor localități de factorii de decizie din administrația centrală. Din contră, cea mai înaltă apreciere, chiar pe primul loc în ierarhie, acordată capacității de decizie este întâlnită în capitală unde spiritul de decizie este cardinal evaluat. Chiar și personalul administrativ din orașe apreciază semnificativ mai mult capacitatea de decizie decât cei din mediul rural. Independența de decizie a personalului administrativ din capitală este cel mai mult apreciată, diferența fiind semnificativă față de oricare altă zonă a țării. Acest lucru este normal datorită tocmai acestei independențe administrative față de alte foruri superioare centrale. Primarii și viceprimarii de sector au în mare măsură independență de decizie, ei colaborând doar cu primăria capitalei.

Autorealizarea în activitatea administrativă este cea de-a patra valoare în ierarhia valorilor personale, situându-se foarte aproape din punct de vedere al mediei de apreciere de celelalte valori superioare. Femeile acordă însă o importanță mai mare autorealizării în activitatea administrativă decât o fac bărbații. Ele sunt mai puțin ordonate, dar mai dispuse și deschise spre realizare personală. Autorealizarea este cel mai puțin apreciată de către primari și viceprimari, semnificativ mai puțin decât la consilieri și funcționari. Cea mai scăzută dorință de realizare se întâlnește în mediul rural, semnificativ mai mică decât în urban, dar mai ales față

de capitală. În București, dorința de autorealizare personală este semnificativ mai mare decât în restul Munteniei.

Femeile, și mai ales persoanele necăsătorite cu studii superioare, găsesc o împlinire personală în activitatea administrativă. Diferența este atât de mare, încât cei necăsătoriți situează autorealizarea pe locul 2 în ierarhie, iar cei căsătoriți pe locul 4, situație comună și pentru diferența dintre sexe.

O diferență semnificativă de evaluare a realizării personale se stabilește și între nivelele efective de desfășurare a activității administrative. Astfel, la nivelul prefecturilor această valoare este chiar superior apreciată decât la nivelul primăriilor. Ea se situează pe locul doi în ierarhie, pe când la primării este doar pe locul patru.



Pragmatismul în activitatea administrativă se situează la un nivel inferior (locul 5), dar el este extrem de semnificativ mai mare la persoanele cu studii medii decât la cele cu studii superioare, care resping în mod hotărât sensul practic al activității desfășurate. Totodată, pragmatismul este mai accentuat la nivelul primăriilor și mai scăzut la nivelul prefecturilor. Această situație corelează cu orientarea accentuat teoretică a personalului administrativ din prefecturi. Bucureștenii din administrație au cea mai scăzută apreciere a pragmatismului, deosebindu-se semnificativ atât față de

mediul rural și urban, cât și față de celelalte zone ale țării. Cea mai înaltă apreciere a pragmatismului se întâlnește în mediul rural, semnificativ mai mare decât în mediul urban. La fel este apreciată și în Muntenia față de Ardeal.

Dacă între femei și bărbați nu există nici o diferență de apreciere, pragmatismul este superior apreciat de către cei căsătoriți, cei necăsătoriți fiind mai dezinteresați în mod semnificativ de aspectul material și financiar al activității administrative desfășurate. Nici între funcțiile administrative ocupate nu există diferențe de apreciere a acestei valori, atât primarii, cât și consilierii și funcționarii situând-o pe același loc ca valoare, fără diferențe semnificative.

Varietatea, ca valoare în viața personală, se situează la o distanță extrem de mare de celelalte valori, fiind categoric și aproape unanim respinsă. Ea este semnificativ mai apreciată în București, comparativ cu mediul urban și rural, cât și în raport cu celelalte zone ale țării. Cel mai scăzut nivel de apreciere a varietății în viața personală se întâlnește în Muntenia, exprimând prin aceasta o puternică cantonare în cotidian și probleme, semnificativ mai ridicată decât în celelalte zone ale țării. Nu există diferențieri de apreciere a acestei valori între studii, sex și nici între nivelul de funcționare a activității.

STUDIUL ATITUDINILOR CREATIVE

Prin proba de atitudini creative se măsoară gradul de deschidere atitudinală spre abordarea creativă a propriei activități. Proba include în cadrul său și o scală de minciună, numită incertitudine (INC), prin care se măsoară gradul de sinceritate al răspunsurilor vizând atitudinile personale față de diferite aspecte ale activității desfășurate, precum și imaginea favorabilă pe care aceștia doresc să o afișeze. Astfel, scara de incertitudine devine o măsură a gradului de încredere pe care trebui să-l acordăm răspunsurilor primite, vizând atitudinea efectivă manifestată în activitatea desfășurată. În linii generale, scara de incertitudine confirmă încrederea pe care o acordăm rezultatelor obținute la toate probele aplicate. 18,7% din personalul administrației locale doresc să afișeze o imagine favorabilă și frumoasă despre propria persoană și activitate, aceasta fiind evidențiată îndeosebi la nivelul primarilor, semnificativ mai mare decât la restul personalului administrativ. Imaginea favorabilă de sine îi conduce pe primari la a afirma, semnificativ mai mult decât funcționarii, o mai puternică implicare în activitățile desfășurate, ceea ce poate să fie însă și rodul anumitor obișnuințe din campania electorală.

Coeficientul atitudinal de creativitate (QAC) este obținut prin însumarea răspunsurilor la întrebările care vizează atitudini și comportamente specifice manifestate în activitatea desfășurată. QAC, relativ similar cu QI (coeficient de inteligență), exprimă gradul de deschidere atitudinală spre creativitate. Ca mărime globală, el se situează la nivelul superior al zonei mediane de deschidere (41,73), în condițiile în care limitele teoretice de variație

sunt între -100 și +100. Există deci o deschidere moderată spre o abordare creativă a activității. Două persoane, nesemnificative pentru întregul eșantion, au obținut totuși valori negative la QAC, evaluate ca anticreative. Totodată, 7,1% din personalul administrației locale prezintă o deschidere atitudinală de creativitate extrem de scăzută. La fel, 7,1% manifestă atitudini deschise spre creativitate, de nivel mediu superior. Global, distribuția QAC obținută de personalul din administrația publică este uniformă, de tip Gauss, valorile cele mai multe încadrându-se în limitele medii.

În ceea ce privește funcțiile ocupate, funcționarii au cea mai mică deschidere atitudinală spre creativitate, semnificativ diferită față de primari care, deși prezintă o orientare medie spre creativitate, acesta este totuși cea mai ridicată comparativ cu ceilalți.

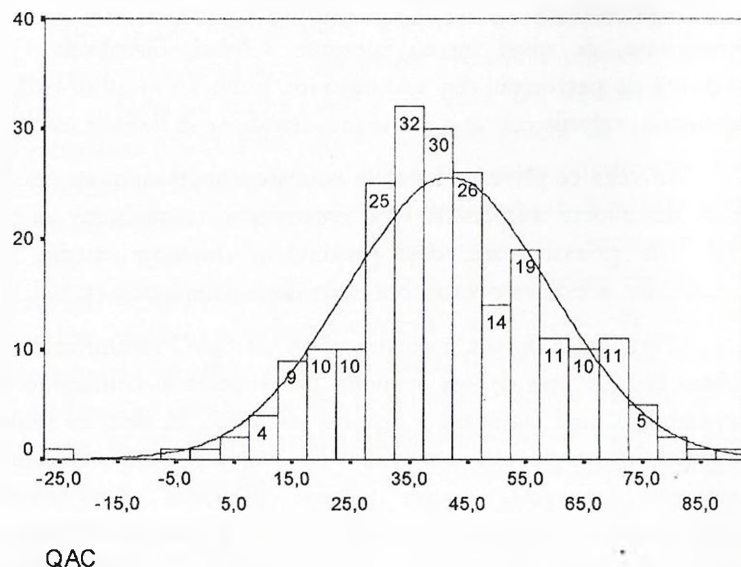
Persoanele de sex masculin obțin un QAC semnificativ mai ridicat față de cele de sex feminin, dar afișează și o imagine mai favorabilă și mai frumoasă a propriei persoane, în timp ce femeile prezintă un nivel mult mai realist de evaluare comportamentală. Imaginea favorabilă despre propria persoană este totodată semnificativ mai accentuată în mediul rural, în condițiile în care nu există diferențe semnificative de atitudine creativă. Aceasta înseamnă că însăși nivelul real de implicare este semnificativ mai redus decât cel efectiv afirmat.

Cei din Muntenia afișează atitudini pozitive și imagine favorabilă semnificativ mai mult decât cei din Ardeal. Astfel, ardelenii sunt mai puțin preocupați de ce impresie crează altora, aceasta corelând cu atitudinea mai puțin conformistă ca valoare interpersonală, dar și cu dorința de recunoaștere socială mai scăzută față de munteni și moldoveni.

În ceea ce privește studiile și nivelul de desfășurare a activității, nici la personalul cu studii medii sau superioare din

administrație și nici la cei din prefectură sau primărie nu există diferențe semnificative statistic, atât de atitudine creativă, cât și de imagine pe care doresc să o afișeze celorlalți.

Distributia coeficientului atitudinal de creativitate (QAC)



Din analiza factorială rezultă clar că nu există o vocație pentru activitatea administrativă. **Factorul vocațional** este cel mai scăzut dintre toți cei patru factori existenți. Cu alte cuvinte, personalul din această funcție nu s-a gândit efectiv sau nu și-a dorit să ajungă în postura respectivă. Nu ometem diferențierile ce vor urma, dar nu putem să nu subliniem această tendință.

Factorul vocațional este semnificativ mai ridicat la consilieri decât la funcționari. Consilierii se simt mai îndepățați a ocupa funcțiile pe care le dețin decât funcționarii care sunt angajați. Aceasta nu poate să nu determine modificări comportamentale, poate chiar controversate și conflicte între cele două categorii de

persoane din administrația locală. Se pare, deși statistic este mai mult decât suficient demonstrat, că persoanele de vârstă a treia consideră sau se consideră că a se împlini vocațional prin activitatea administrativă pe care o desfășoară. Este elementul principal de viață pe care l-au urmărit. Pe persoanele tinere le-am putea considera chiar dezinteresate de activitatea pe care o desfășoară. În schimb, persoanele mai în vârstă sunt mai mult decât preocupate, trecând chiar spre stări obsesive, exacerbate în raport cu situația la care se raportează efectiv. Ele tind, datorită experienței de viață, despre a cărei valoare și eficiență nu se poate spune absolut nimic, să se simtă îndepătați a-i conduce pe alții, a le reglementa viața sau chiar a le stabili coordonatele. Din acest punct de vedere, absolut orice persoană care are un dram de experiență de viață, normală până la o vârstă eligibilă, și de ocupare a unei anumite funcții, poate emite pretenții de profesionalism în activitatea administrativă. Problema care se pune este dacă o și merită. Persoanele în vârstă se consideră ca fiind îndreptățiți, dar aceasta, în mod categoric, nu reprezintă și o garanție a activității pe care pot sau încearcă să o desfășoare.

Deosebit de semnificativă apare diferența dintre căsătoriți și necăsătoriți. Dincolo de semnificația sa pur statistică, se evidențiază tendința vocațională mult mai pronunțată a celor căsătoriți în raport cu cei necăsătoriți. Cei căsătoriți au o vocație mai pronunțată spre activitate de acest gen, în timp ce cei necăsătoriți nu sunt foarte atrași de ea. În ultimă instanță, am putea considera că activitatea administrativă pentru cei necăsătoriți nu este ultimul loc efectiv de muncă pe care l-ar ocupa, că nu reprezintă decât o poziție intermediară de muncă pentru activitatea și viața lor efectivă.

Cel mai important factor motivațional-creativ al celor implicați în activitatea administrativă este **factorul cognitiv**. Cu alte cuvinte, ei vor să cunoască direct întreaga activitate ce s-ar putea desfășura în acel loc de muncă; vor efectiv să se implice în activitatea administrativă. Această afirmație nu înseamnă însă că nu există și alte variații comportamentale. Este foarte posibil ca tendința spre o împlinire personală a celor ce aspiră spre posturi administrative să fie aceea care, suportată de o motivație cognitivă

puternică în raport cu toate celelalte, să împingă persoanele spre o poziție social-administrativă la care poate nici nu s-au gândit niciodată. Aceasta nu înseamnă că nu se gândesc în acest moment.

Factorul cognitiv, fundamental în perspectiva administrației publice locale, prezintă o serie de deosebiri foarte interesante prin însăși structura lor. Primarii manifestă o atitudine de interes cognitiv în activitatea pe care o desfășoară, semnificativ statistic mai ridicată decât o au atât funcționarii în general, dar și, surprinzător, față de consilieri care au fost aleși odată cu primarii. Există un dezinteres mai ridicat al consilierilor și funcționarilor în raport cu primarii în rezolvarea efectivă a problemelor din administrație. O luptă, într-un fel, cu morile de vânt. Consilierii și funcționarii sunt semnificativ mai puțin interesați în cunoașterea efectivă a problemelor localității decât sunt primarii. Global, persoanele de sex masculin din administrație sunt semnificativ mai interesate în rezolvarea problemelor administrative decât sunt femeile. Aceasta denotă o anumită inerție socială a personalului feminin în raport cu întreaga activitate administrativă. Se evidențiază astfel că personalul administrativ dorește să cunoască mai puțin problemele, ghidându-se astfel în activitatea desfășurată mai mult după intuiție sau experiență decât după cunoașterea efectivă a problemelor care există. Se sugerează astfel o tendință de a se conforma propriilor prejudecăți și nu de a se adapta realităților sociale cu care trebuie să se confrunte.

Cel de-al treilea factor este cel direct **creativ**. El exprimă nemulțumirea față de modul în care se desfășoară activitatea administrativă și tendința pronunțată spre o înnoire în activitatea propriu-zisă, de a fi altfel decât era și este. Această tendință este destul de pronunțată exprimând astfel o atitudine generică a personalului administrativ față de activitatea administrativă pe care efectiv ei o desfășoară. Această implicare direct creativă în activitatea desfășurată exprimă o critică a activității prezente, o dorință de schimbare; nu înseamnă și efectiv schimbarea ei, ci doar deschiderea atitudinală spre schimbare; ni se pare fundamentală însăși existența acestei exprimări de atitudine, chiar dacă practic

aceasta poate să nu se realizeze din diverse motive, pornind de la oameni și până la reglementările de ordin juridic.

Deschiderea atitudinală spre noutate în activitate este unitară la diferitele categorii de personal administrativ, dar ea este semnificativ mai ridicată la bărbați decât la femei, femeile fiind mult mai conservatoare. Ne-am fi așteptat ca personalul tânăr să fie mai direct deschis spre noutate; constatăm însă că tocmai personalul mai în vârstă, peste 51 de ani, cu o vechime mai mare, considerat în genere mai conservator, mai dependent de vechile modalități de activitate administrativă, este din contră cel mai deschis spre noutate în activitatea desfășurată. Paradoxal, poate doar aparent, cei mai conservatori în cadrul populației administrative, sunt cei mai tineri, semnificativ mai mult decât cei în vârstă. Această situație poate fi determinată și de faptul că persoanele cu o mai mică experiență de viață și activitate administrativă sunt mai strâns legate de ceea ce trebuie făcut, de reglementările riguroase, de ceea ce se impune sau de ordine decât persoanele mai în vârstă, care manifestă o deschidere mai mare spre noutate, spre altceva, diferit sau chiar contra a ceea ce trebuie făcut. Deschiderea spre altceva nu înseamnă, mai ales în activitatea administrativă, și o corectă deschidere spre rezolvarea unor probleme, ea putând fi paralelă sau chiar contrară a ceea ce este benefic comunității sau legii ca atare. Cele mai radicale poziții se întâlnesc în Moldova și Muntenia; moldovenii prezintă o semnificativ mai mare deschidere spre noutate în raport cu muntenii, care se prezintă cei mai închiși din întregul personal administrativ; aceasta se poate sau nu să fie datorată și vieții administrative locale din zonele respective, în modul în care aceasta se desfășoară efectiv, mai mult sau mai puțin deschis față de ceea ce este nou; este însă posibil ca aceasta să fie determinată și de modul în care personalul administrativ s-a orientat anticipativ la problematica administrativă locală și s-a angajat efectiv în această activitate.

Cel de-al patrulea factor analizat este cel **volitiv**, de hotărâre în decizie și acțiune. Acesta este destul de deficitar, astfel că în raport cu dorința de schimbare, acțiunea efectivă poate fi

considerată ca deficitară. Întreg personalul administrativ nu are voința necesară și capacitatea de a porni efectiv la îndeplinirea acțiunilor pe care și le-au propus. Cu alte cuvinte, putem spune că doresc schimbare, dar de la vorbă la faptă mai este o lungă distanță, neacoperită decât în mică măsură de personalul administrativ. Altfel spus, vor să se schimbe ceva, dar efectiv ei nu fac nimic pentru aceasta.

Factorul volitiv nu reprezintă absolut nici un fel de diferențiere semnificativă statistic pe nici un criteriu de eșantionare. Considerăm că însăși acest fapt imprimă o importanță mai mică factorului în manifestarea personalului administrativ. Personalul din administrație în nici un caz nu este caracterizat de o voință excesivă.

Analiza factorială evidențiază astfel o anumită structurare atitudinală pe care o considerăm ca specifică personalului administrativ, dar nu în genere, ci în perioada actuală românească în care apar evidente contradicții nu numai în plan social, ci și în cel personologic. Datele prezentate reprezintă o interpretare globală, dar în interiorul populației analizate există diferențieri, semnificative statistic, de care trebuie să ținem seama atunci când interpretăm personalitatea și creativitatea personalului administrativ local.

Capitolul 5

TIPURI PSIHOLOGICE ÎN
ADMINISTRAȚIA ROMÂNEASCĂ

Pavel Popescu Neveanu²

Ca o introducere la acest articol trebuie să reamintim că, statul, prin instituțiile sale, este un prestator de servicii pentru populație. Pentru a-și realiza în cele mai bune condiții obligațiile pe care le are față de cetățeni, statul trebuie să dispună de fonduri importante, necesare pentru cheltuieli în domeniile majore. Partea cea mai importantă din fondurile respective provine din taxe și impozite. Fiecare stat își stabilește prin politica fiscală, un anumit sistem de impozitare. Acest sistem cuprinde modul de stabilire a impozitului, modul de colectare, instituțiile care asigură buna funcționare a operațiunilor de colectare, evidență și distribuție. Un rol deosebit de important în această strategie îl ocupă Administrația Publică locală.

Dacă în anumite regimuri economice, "clientul" era considerat **stăpânul**, astăzi, într-un stat modern clientul trebuie încântat. În statul de drept, contribuabilul adică cetățeanul plătitor de impozite este privit ca un partener egal și conștient al administrației, ca un finanțator, și nicidecum ca un supus

² Articol scris în colaborare cu psihologii Eusebiu Tihaș și Adina Popescu Neveanu

necondiționat al acesteia. În schimb, când cetățeanul-contribuabil apelează la administrația publică, el trebuie să se învoiască de la serviciu deoarece majoritatea serviciilor publice nu lucrează după-amiaza, nu există formulare informative, cum ar fi, broșuri, pliante, ghiduri, reviste de specialitate, toate în scopul firesc și democratic de a ajuta contribuabilii. Suntem de acord că este necesară dezvoltarea și perfecționarea rapidă a sistemului informațional necesar administrării eficiente a bazelor de date, a fluxului informațional specific acestui tip de instituție.

Munca în administrația publică înseamnă, pe lângă cunoștințele teoretice și specifice, abilități de comunicare - relaționare, abilități de soluționare a diferitelor probleme ce presează viața contribuabililor.

Nefiind pregătiți din punct de vedere psihologic pentru această oportunitate, lucrătorii instituției vor resimți contactul cu cetățeanul ca un afront permanent. Acest fapt nu va induce decât tensiuni și îi va provoca funcționarului public o stare de rigiditate.

Adesea, populația a caracterizat acest tip de lucrător ca fiind "o roată dințată", dar nu în sensul de transmitător al informațiilor coerente, ci, în sens psihopatologic, adică vâscos, lent, inflexibil, uzat, fapt ce aruncă asupra întregului sistem amprenta personală.

Neștiind să se adapteze psihologic, neștiind să-și creeze un feed-back pozitiv provenit din această interacțiune cu plătitorii de impozite, care sunt în cele din urmă **oamenii**, personalul din administrația publică se epuizează, își pierde foarte repede capacitatea de interacțiune socială, capacitatea de a reverbera chiar și la cele mai puternice stimulări emoționale, nefăcând altceva decât să permanentizeze un conflict la nivel psihologic, cu potențial major de destructurare a personalității.

Nu trebuie ignorat faptul că autoritățile publice locale, fiind bugetare, au totuși venituri lunare modeste, poate chiar prea modeste iar statutul este inoperant.

Încercând pe de-o parte să-și mențină postul de la o campanie electorală la alta, ba chiar să avanseze, pe de altă parte fiind obligat să aibă contacte sociale constructive, personalul din administrația publică (fie el ales sau numit) nici nu se mai obosește să schițeze un zâmbet de benevolență.

La baza stereotipurilor lui de gândire stă următoarea schemă:

Poziția (postul) induce un statut pe fondul unui rol.

Statutul este conferit de imaginea de reprezentant al statului de drept;

Rolul, soluționarea a trebuințelor curente, încrente și urgente ale cetățeanului, ale contribuabililor; de comuniune socială.

Oamenii din primării, prefecturi, consilii locale sau județene încearcă să dobândească statutul ignorând rolul. Dezacordul dintre gradul de comuniune socială și o trebuință individuală pentru o legătură, induce frustrare. Teoria ce stă la originea frustrării și agresivității, a fost dezvoltată de către cei ce l-au urmat pe Freud: „*ori de câte ori efortul unei persoane este blocat în a-și atinge țelul, se dezvoltă o acțiune agresivă care motivează comportamentul de a distruge obstacolul (persoană sau obiect) ce a produs frustrarea*”.

Pe de altă parte, datorită politicilor fiscale, a climatului incert, populația nu are o percepție pozitivă asupra personalului administrației publice. Scandalurile financiare, de corupție, repetate, cât și inflația, accentuează cetățeanului starea de animozitate, de respingere față de acest tip de lucrător, care se prezintă adesea cu un vocabular invariabil, stereotip.

În fapt, aici observăm o luptă între cei situați pe nivele inferioare ale piramidei trebuințelor și dorința de a ajunge cât mai

sus. Ideea este că, odată ajunși în vârf, vor deține anumite pârghii și descoperă cu ușurință cum să-și dezvolte abilitățile și să urce în vârful piramidei trebuințelor, efort și ascensiune care, după trendul actual (presa a fost destul de vigilentă și a semnalat orientările negative), nu va fi orientată în sens constructiv.

Problema este complexă și de o importanță deosebită chiar pentru climatul social și coeziunea populației, adică pentru climatul de ecologie socială și protecție umană.

Supus acestor tipuri de "agresiune", de descărcare psihologică, ne întrebăm cum reacționează personalul administrației, care, înainte de toate este și el un om, un cetățean plătitor de impozite. Înțelege el problemele cetățeanului obișnuit? Reușește cineva să empatizeze cu problematica cotidiană? Se imunizează? Îi repugnă ideea de comunicare? Este greu să susțină solicitantul?

Iată doar câteva din întrebările care ne-au determinat să continuăm testarea psihologică a decidenților implicați în sistemul administrativ din România.

Campania de testare psihologică din luna aprilie 2001 a fost realizată prin administrarea de probe psihologice ce vizează structura de personalitate a personalului din administrația publică locală. Astfel, am recurs la probe cunoscute, deja validate. S-au aplicat următoarele tipuri de teste psihologice:

➤ chestionarul de personalitate EPI, autor B.G. Eysenck¹⁾, ce vizează orientarea personalității spre ceilalți (extraversie) sau spre

¹⁾ **CHESTIONARUL EYSENCK.** Eysenck concepe personalitatea în funcție de ansamblul modelelor Comportamentale relativ stabile. Chestionarul poate fi folosit pentru diferite categorii de subiecți: indiferent de inteligență și nivel socio-cultural, este cel mai recent mijloc de psihodiagnostic a personalității în viziunea lui Eysenck. Pentru scalele N, L, punctajele brute

sine însuși (introversie) și structurarea celor patru tipuri temperamentale (coleric, sanguinic, flegmatic și melancolic). În cazul **extraverților** putem întâlni nu numai o pregnantă disponibilitate spre dinamism, sociabilitate, dar și o tendință spre energie, vioiciune, dar și tendință spre impulsivitate și comportament agresiv.

Extrovertul este o fire deschisă, comunicativă, adaptabilă la mediu, conformistă, gata de acțiune, cu mulți prieteni, preocupări numeroase, dar fără profunzime. Se manifestă cu ușurință, este lipsit de inhibiții, stabilește și menține raporturi sociale într-un mod facil, este predictor pentru succes în organizația respectivă.

În cazul **introverților** viața psihică se concentrează pe modul în care exteriorul se reflectă în interiorul lor. Este dominat de cărți și nu de oameni; are prieteni puțini, dar constanți. Planificare foarte bună a vieții, preocupat de valori morale, de sensuri, nu acționează fără să cugete. Traduce situația în model interior. Tendință spre timiditate și inhibiție în contactele sociale, mulțumit de sine, este un bun predictor față de activitatea de precizie.

SCALA N (nevrotism), incapacitate de adaptare la situații noi, dublată de rigiditate în comportament. Note mici – dezechilibru, note mari – echilibru. Persoanele cu note mici se caracterizează prin hiperemotivitate, amplificarea reactivității la stres, labilitate emoțională, extensiunea unor perturbări psihosomatice și neurovegetative, deficit de adaptabilitate, neliniște, labilitate emoțională, fire capricioasă, fatigabilitate, iritabilitate, irascibilitate, cefalee, amețeli, trece rapid de la o stare la alta. Eysenck precizează că există o relație strânsă între nevrotism

mari, exprimă încărcături semnificative patologice când tind spre extreme. Acestea s-au raportat la note standard mici pentru ca notele mari să exprime aspecte pozitive.

(echilibru - dezechilibru) și extra, introversie. Notele mari indică stare de confort psihic și psihosomatic, determinat de o rezonanță afectivă normală cu concomitențe somatice firești.

SCALA L (minciună). Notele mici denotă rigiditate și disimulare, punctele medii: persoana se respectă.

➤ chestionarul de personalitate accentuată P.A, autor H. Schmieschek, vizează zece tipuri de personalitate: demonstrativă, hiperexactă, hiperperseverentă, nestăpânită, hipertimică, distimică, labilă (ciclotimică), exaltată, anxioasă și hiperemotivă. Structura chestionarului oglindește obiectivele, finalitățile diagnostice ale acestui mijloc: explorarea și evaluarea diagnostică a eventualelor tendințe spre anumite categorii de structuri proprii personalității. S-a recurs la autoadministrare în grup cât și individuală. Pentru acest chestionar, cotarea (prima evaluare sub formă cuantificată) se realizează prin însumarea răspunsurilor simptomatice date de subiect pe direcția fiecărei categorii de tendințe.

Personalitatea accentuată¹⁾ este o personalitate caracterizată prin însușiri speciale sau trăsături a căror intensitate depășește media, favorizând o pregnanță a manifestării respectivei trăsături și a exprimării individualității.

➤ chestionar de stiluri de conducere SCI, ce vizează patru stiluri de conducere: autoritar, autoritar-binevoitor, cooperant și participativ, diferențiate pe mai multe dimensiuni: circulația informației, disciplina muncii, organizare, politica de personal și rezistența la schimbare.

¹⁾ C^{im}. Gorgos, *Dictionar enciclopedic de psihiatrie*, ed. Medicală.

Studiul s-a realizat pe un total de 303 persoane din administrația publică locală, diferențiate pe funcție administrativă, sex, mediu de localitate și zonă regională, fiind selectate din 88 de localități urbane și rurale din 37 județe. Datorită specificului problemelor de rezolvat, precum și a întinderii spațiale, Bucureștiul a fost considerat distinct ca zonă. Media de vârstă este de 44 ani.

Aplicarea probelor s-a făcut prin mai multe modalități. 53 de interviuri au fost aplicate în cadrul a 5 focus-grupuri, la care au participat primari de orașe, primari de comune, funcționari publici, consilieri județeni și locali, prefecți și subprefecți. Restul de 250 de probe au fost aplicate prin operatori de teren în teritoriu și prin corespondență poștală. Prin extinderea zonei de aplicare, precum și prin cuprinderea tuturor funcțiilor administrative, cercetarea este reprezentativă la nivelul întregii țări.

Pentru surprinderea cât mai multor aspecte în focus-grupurile derulate, moderatorii și observatorii au fost instruiți și în *diagnoza relațiilor de intercunoaștere¹⁾*. Campania de față s-a derulat pe fondul unor puternice restructurări la nivel național, în instituțiile

¹⁾ **Intercunoaștere** – termen introdus în psihosociologie de către H. Mendras (1967) pentru a desemna modalitatea de cunoaștere și comunicare într-un tip de societate (societate de masă) caracterizat prin relații individuale “de la om la om” în care fiecare membru îi cunoaște personal pe toți ceilalți, conviețuind și acționând împreună.

fundamentale ale statului de drept, mișcări ce survin în urma unor îndelungate conflicte politice.

În fața unei diversități de personalități umane (cetățenii), avem o aceeași persoană care are și ea personalitatea sa, cu viața și problemele sale, cu dorințele, visele și expectațiile sale. Este greu de spus că menirea vieții sale este să se confrunte cu solicitările cetățenilor. Oare situația, momentul, l-a pus pe acesta într-o asemenea postură? Problema care se pune este sintetizată prin întrebarea: cum este el astfel încât să se comporte în așa fel încât să nu intre în conflict deschis cu cetățenii. Conflictul este inevitabil ca atare, chiar dacă este declarat sau nu. Interesul personal nu poate fi integral identic cu cel colectiv și/sau al unei alte persoane ce mandatează o colectivitate. Pentru a înțelege mai bine mecanismul relaționării și necesitatea cunoașterii, trebuie să explică conceptele cheie promovate în lucrare.

În psihosociologie, termenul de **intercunoaștere** se referă la o formă de comunicare extralingvistică (axiologică și cognitiv-perceptivă) între indivizi (relație intersubiectivă sau intrapsihică), care reflectă semnificațiile și intenționalitățile comportamentelor indivizilor în grup: indivizii îi cunosc pe ceilalți, sunt cunoscuți de ceilalți și se cunosc pe ei înșiși (C. Mamali, 1974).

Sub aspectul conținutului, intercunoașterea include date direct observabile (privind postura, mimica, gestică, vestimentația), trăsături inaparente de personalitate, conduite relaționale (expresiv-verbale, atitudinale), roluri și statute etc. Motivația procesului de intercunoaștere poate rezulta din trebuința de recunoaștere socială sau de afirmare de sine, din nevoia de schimb informațional (de comunicare), din dorința de confirmare de către cei din jur a valorii personale, din nevoia de afiliere și de variație relațională (J. Moreno) sau de identificare.

Sub aspectul mecanismelor, intercunoașterea se bazează pe procesele de reflectare senzorial-perceptivă și relaționale cu caracter selectiv. Rezultatele cunoașterii celorlalți sunt raportate la modele mentale tipice (F. Heider) reprezentând standarde relaționale socio-culturale și morale sau imaginea de sine, reevaluată prin confruntarea cu imaginea celorlalți despre sine.

Calitatea și intensitatea interceptiei depind de o serie de factori subiectivi și obiectivi (cercetați de R. Tagiuri, J. Stoetzel, G. Homans): tipul activității sau contextul relațional, proximitatea sau distanța spațială, curiozitatea epistemică, atitudinile excesiv critice sau necritice, particularitățile atenției (pierderea unor indicii semnificative sau supradimensionarea elementelor centrale care conduc la percepții deformate sau la generalizări și extensii neadecvate asupra întregii configurații), inerția perceptivă sau cantonarea asupra conduitelor aparente (cu eludarea celor disimulate, simulate sau suprasimulate).

Intercunoașterea este fundamentală în realizarea integrării de sine, psihosociale sau profesionale, în asigurarea concordanței funcționale dintre indivizi, ca și dintre individ și grupurile sociale cărora le aparține sau cu care intră în contact de durată mare

Persoanele care lucrează în administrația publică locală au anumite tendințe comportamentale, mai mult sau mai puțin evidente, dar fără a ieși în evidență din punct de vedere comportamental. Funcția obținută îi deosebește și nu structura psihică. Aceasta nu înseamnă însă că funcția socială nu își pune amprenta asupra structurii și funcționalității personale. Acest aspect este însă, cel puțin din datele obținute de noi, secundar.

Multă lume încearcă să-și răspundă la întrebarea: "**aleșii noștri sunt deosebiți de noi?**" Răspunsul global este negativ. Sunt oameni ca toți ceilalți, doar situația sau interesul (nu neapărat

imputabil) i-a pus în situația în care sunt. Analiza realizată pe lotul selectat dezvăluie incapacitate de integrare socială, control incomplet al tendințelor instinctuale, impulsivitate, manifestări bruște de tip primar, în special afective, comportament inegal: ieșiri violente, fond irascibil, lipsă de obiectivitate, de organizare.

Declarațiile subiecților noștri o afirmă însă în mod deschis. Ei recunosc că s-au modificat o dată cu ajungerea într-o anumită funcție. Fundamental este faptul că cercetarea s-a desfășurat în localitățile în care persoanele chestionate își desfășoară activitatea și deci nu puteau să se influențeze reciproc, conform criteriilor noastre de eșantionare. Deja de la ședințele de focus-grup ce au premers administrarea probelor psihologice au reieșit manifestări atitudinale pe care le considerăm elocvente pentru studiul de față. Se exprimă prin rezultatele obținute o realitate psihologică ce nu poate fi contestată. Persoanele nu au fost obligate să răspundă la întrebările din teste; ele au fost cooperante. Minciuna relevată prin chestionare nu se datorează unei tendințe de mascare a realității psihice personale, ci este evident neintenționată. Văzând că cercetarea se desfășoară cu sprijinul Uniunii Europene, ideea subiecților era de participare la un proiect european și că implicit vor primi fonduri, invitații.

Concluziile importante ale cercetării întreprinse de Biroul de Cercetări Sociale în luna aprilie 2001 sunt următoarele:

Persoanele s-au structurat psihic în a-și masca adevărata lor trăire psihică, în a-și juca un rol pe "scena" administrației publice, uitând cine sunt de fapt din punct de vedere psihologic. Să reamintim că 50% din persoanele chestionate, au fost realese. Ele se raportează la situația lor profesională, și nu la cea personală. Deocamdată imaginea de ansamblu este cea de echilibru metastabil.

Este vorba de o uitare de sine și de promovarea unei imagini publice care nu are, în ultimă instanță, legătură cu propria persoană. Nu este vorba de minciună intenționată, ci de o modificare de persoană. Odată ajunse persoane publice, înainte foarte comune, persoanele din administrație devin parcă altele, se schimbă datorită funcției sau activității desfășurate; ele sunt altele; nu sunt așa cum sunt în viața lor personală, ci mai degrabă își joacă rolul lor. Rolul nefiind intenționat, ba chiar dorit, apare un grad ridicat de receptivitate, în sensul absorbției informației necesare integrării, astfel, într-o măsură variabilă, mai mare sau mai mică, înseamnă că el își va pune definitiv amprenta asupra persoanei respective pentru tot restul vieții. "El" va deveni un "altul" tocmai pentru că a lucrat în administrația publică. A apărut astfel, clivajul structurilor psihice, fapt care induce disonanță cognitivă, desigur și afectivă, generând la rândul său alterarea proceselor psihice în ansamblu. Se construiește o buclă, o subrutină. Apare uzura. Se conturează o întrebare firească: ce trăsături dominante, accentuate definesc profilul lucrătorului din administrația publică? **Simptome** (notele mici): agresivitate, răceală, indiferență afectivă, nesociabilitate, tendință de retragere, stil autoritar, dur, insensibil; preferințe pentru conduite bizare, angajare irațională în situații de risc fără conștiința consecințelor, chiar comportament antisocial.

- La scara de loialitate, subiecții au înregistrat scoruri corespunzătoare cinstei, corectitudinii. Nu se poate să nu remarcăm o tendință evidentă de mascare a propriilor caracteristici psihice. În susținerea acestei afirmații vine și corelarea scalelor hipertinie și hiperemotivitate. Într-un sens, "fațada publică" a personalului administrației publice locale îl face să se ascundă, să se arate a fi mai puțin nevrotic decât este în realitate. Se joacă un "rol" de personaj public care îi obligă să-și mascheze propria personalitate. Această dualitate existențială nu are cum să nu-și pună amprenta asupra personalității reale a individului respectiv. Persoana se ascunde

efectiv de sine, se minte despre cum este el însuși. Are o falsă imagine despre sine. În loc să se recunoască așa cum este și trăiește, preferă să privească într-o oglindă deformată, să vadă ce bine ar fi dacă ar fi altfel. Se poate vorbi chiar despre o tendință de a "poza" într-o anumită imagine publică a propriei personalități.

- Din punct de vedere psihologic și metodologic am putea vorbi de o invalidare a cercetării desfășurate. Considerăm însă că tocmai rezultatele obținute o validează ca atare, demonstrând în mod evident rolul imaginii publice în viața personală a celor implicați în activitatea administrativă. Am putea vorbi chiar de o tendință a persoanelor din administrația publică de a se modifica pe sine datorită poziției publice obținute. Nu putem nega ideea "coruperii" personalității datorită poziției sociale deținute, dar nici nu o putem afirma în mod categoric. Există un permanent conflict între sine și realitatea înconjurătoare.

- Tendința de fațadă a personalului din administrația publică locală îi face să se manifeste temperamental a fi altfel, adică flegmatici. Ei se arată a fi evident mai puțin nervoși decât sunt în realitate. Vor să pară că fiind de un calm efectiv olimpiu, dar este evident faptul că aceasta nu este decât o mască a comportamentului lor. Vor să pară neobișnuit de calmi, să exprime un fel de răbdare naturală. Astfel, prin educație, ating performanțe în perseverență voluntară, meticulozitate, temeinicie în munca de lungă durată. Deși par indiferenți afectiv, ajung la sentimente extrem de consistente și durabile. Toate acestea sunt rodul clvajului dintre imaginea de sine și percepția realității, care nu își găsește sinonimia. Manifestă totuși o redusă adaptabilitate, înclinații spre rutină și au dezavantajul tempoului foarte lent.

- Contrar a ceea ce ar trebui să fie, persoanele din administrație sunt introverte, închise în sine, puțin comunicative și orientate mai mult spre probleme ale trecutului. 71% din personalul

administrativ afișează stabilitate psihică și doar 29%, cei care nu au avut tendința de fațadă, au tendințe spre instabilitate psihică. În schimb, 74% din personalul administrației publice locale sunt introverți, închisi în sine și mai puțin comunicativi și doar 26% sunt extraverți, manifestând deschidere spre oameni, sociabilitate și comunicativitate. Chiar din faza primară a cercetării noastre, și anume din focus-grup, s-au conturat astfel de tendințe. Atitudinea cu care au îmbrățișat sarcina a fost suficient de elocventă. Aceștia își asumă responsabilități sociale, înfruntă riscul, sunt optimiști, le place activitatea variată, plină de neprevăzut și de permanentă confruntare cu noul și situații problematice. Având în vedere solicitările activității desfășurate, care în nici un caz nu este ultima ca mărime a stresului suportat, ba poate chiar una din cele mai probabil stresante activități (lucrul cu publicul solicitant, dacă nu reclamant), există două posibilități de interpretare a situației semnalate:

1. un dezinteres major în activitatea desfășurată efectiv, activitate în care persoanele nu se implică efectiv personal, ci joacă doar un rol pe care trebuie să-l joace (poate din interes financiar);

2. un echilibru psihic deosebit al personalului administrației locale. Poate că ambele posibilități de interpretare sunt parțial adevărate și concură la explicarea situației personalului administrativ.

- Personalul feminin din administrația locală este semnificativ mai nevrotic decât cel masculin, ceea ce nu poate să nu aibă efecte asupra activității lor cu publicul. Bărbații sunt mult mai calmi și mai echilibrați în manifestarea lor socială.

- Din punct de vedere regional, se constată că cei mai echilibrați, semnificativ mai mult decât toți ceilalți, sunt ardelenii, mult mai calmi decât muntenii sau moldovenii. Se confirmă astfel calmul ardelenesc sau e vorba doar un control facial?

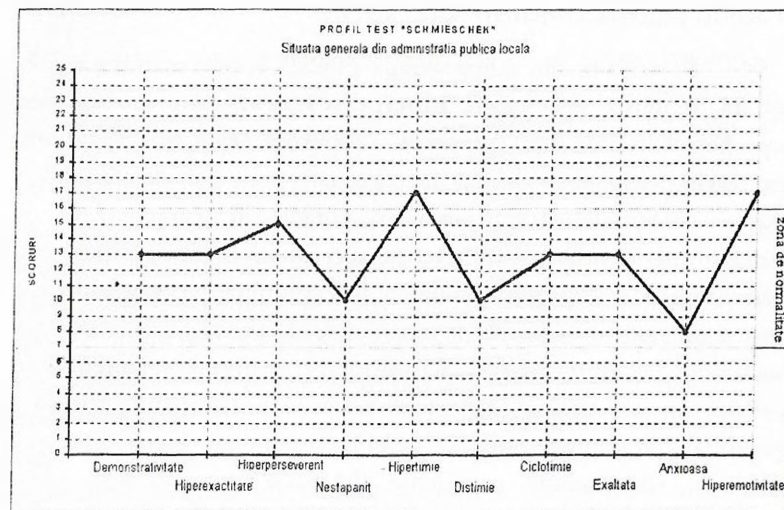
Activitatea profesională desfășurată, nu poate să nu își pună amprenta și asupra structurării generale de personalitate, accentuând sau nu anumite tendințe generale de autoformare personală. Fără a însemna cumva tendință de manifestare psihiatrică, evident anormală, o manifestare accentuată de personalitate iese foarte ușor în evidență în comportamentul cotidian al oricărei persoane.

De foarte multe ori caracterizăm o persoană pe baza trăsăturilor lor accentuate, fără să înțelegem prin aceasta că există vreo anomalie. Evident, se folosesc termeni cotidiani de caracterizare, aflați mai departe sau mai aproape de termenii științifici, dar nu se neagă realitatea comportamentală ca atare. Aceasta este cu atât mai evidentă cu cât ea se desfășoară într-un spațiu public unde tensiunile sunt oricum inerente.

Statistic nu putem vorbi de personalități extrem de accentuate, în schimb există suficiente tendințe de accentuare ce sunt semnificative în contextul cercetat.

❖ Cel mai important aspect al manifestării sociale a oamenilor din administrație este **emotivitatea** de care acesta dă dovadă. Ei manifestă sentimente profunde, chiar în situații relativ minore ca importanță, de milă și înduioșare în fața unor situații deosebite. Scorul accentuat obținut pe scara hiperemotivă ar reprezenta mobilitatea mimicii ca mod de comunicare neverbală a emoțiilor. Problema care se pune este dacă au și posibilitatea de a face ceva în situațiile față de care se emoționează efectiv în activitatea lor cotidiană. Cum era și de așteptat, femeile sunt semnificativ și chiar

accentuat mai emotive decât sunt bărbații. Nu avem date asupra incidenței tulburărilor endocrine în rândul populației analizate. În rest, nu există diferențe din acest punct de vedere, astfel că putem presupune că tendința comportamentală este determinată mai mult educațional și social decât prin însăși conținutul activității desfășurate.



❖ **Hipertimicul**, ușor de recunoscut prin nevoia de a vorbi și de a acționa, subestimând necazurile vieții și luând din ea doar ceea ce este plăcut, în general nucleu al unei bune dispoziții, frecvent om de inițiativă și acțiune, ar trebui, poate să fie model pentru toți cei antrenati în viața publică. Farmecul, fantezia, combinate cu un grad de iritabilitate îi răpesc personalității hipertimice valențele pozitive, conferind activității sale caracter de nerealizabilitate. Poate nu surprinzător, cea mai scăzută hipertimie se întâlnește la primari, semnificativ mai scăzută decât la funcționari, ultimii prezentând chiar un nivel ce poate fi caracterizat chiar ca semnificativ pentru modul lor general de manifestare. Este vorba de o tendință de a

subestima problemele activității curente, poate și datorită dificultăților sale, poate și datorită unei tendințe de a se proteja pe sine de dificultățile ce sunt inerente unei asemenea activități. Acest lucru este subliniat de faptul că subestimarea problemelor este întâlnită îndeosebi la personalul cu studii medii și semnificativ mai puțin la cei cu studii superioare. Acțiunile impulsive își au originea în aceeași puternică orientare spre exterior.

❖ Personalul din administrația publică locală manifestă și o ușoară tendință spre a fi **hiperperseverent**. Exprimarea firii hiperperseverente este atingerea scopurilor egoiste, legate de interesele personale, cele mai neînsemnate prejudicii declanșând o reacție anormală, acești indivizi putând fi caracterizați ca ranchiunoși. Tendința este la fel de accentuată la întregul personal administrativ și exprimă o anumită susceptibilitate, o predispoziție spre a se simți cu ușurință jigniți, o sete de prestigiu personal, un sentiment pronunțat al propriei valori și o continuă neîncredere în ceilalți. Aceasta trebuie să fie accentuată de însăși postura socială a personalului administrativ în cadrul comunității locale. Trebuie subliniat că anumite experiențe de viață pot declanșa chiar dezvoltarea paranoică, provenită din intensificarea neîntreruptă a orgoliului patologic, în urma alternanței între succes și eșec. Cu siguranță, aspectele pozitive de evoluție a acestor personalități se concretizează în ambiția cu care ei se mobilizează pentru atingerea țelului propus, o adevărată forță motrice pentru realizările personale. Atunci însă când acești indivizi discreditează și chiar înlătură alți oameni pe care îi percep drept concurenți periculoși, hiperperseverența are efecte negative, care se lovesc de rezistența comunității. Ambiția și susceptibilitatea favorizează instalarea sentimentului de prejudiciu și declanșarea unor reacții de ostilitate față de ceea ce se împotrivesc pretențiilor subiecților.

❖ Ne-am fi putut aștepta ca **demonstrativitatea** să fie manifestă îndeosebi la cei implicați direct în activitatea electorală, deoarece această manifestare se caracterizează prin laudă de sine, tendință de afirmare, dar și de o autocompătumire, capacitatea persoanelor de a se face iubite. Ori, din contră, această tendință este mai pronunțată la funcționari, semnificativ mai mult decât la primari. Se relevă astfel identificarea cu puterea și, faptul că:

❖ Funcționarii se laudă pe sine, dar se și autocompățimesc semnificativ mai mult decât o fac cei aleși. Tendința este semnificativ mai puternică în București decât în alte zone ale țării.

❖ Bucureștenii sunt semnificativ mai hotărâți, mai direcți în acțiunile pe care le desfășoară; dacă îndeosebi în Moldova și Muntenia se manifestă o autocenzură, tendință de frică de a proceda greșit, neputință de a lua o hotărâre clară, amânând astfel acțiunea, indiferent de importanța ei, în schimb în București se constată efectiv o fermă decizie și acțiune imediată, uneori chiar pripită. Firea hiperexactă, acțiunea după o lungă judecată, chiar prea lungă, nu este în nici un caz caracteristică administrației bucureștene, ba chiar am putea spune că se acționează sub impulsul momentului. Nevrotismul accentuat înregistrat pe lotul subiecților din București se corelează cu hiperperseverența dar în sensul de a-și crea imagine.

Structura de personalitate nu poate să nu își pună amprenta și asupra comportamentului și a modului de raportare la subalterni. Problema stilului de conducere nu se pune separat de trăsăturile de personalitate. Pe de altă parte, nu putem să nu ținem cont de

perioada anterioară de activitate administrativă din țară, caracterizată printr-un autoritarism feroce. Acesta este și cauza care determină o preponderență comportamentală de stil de conducere participativ și cooperant, cu diminuarea marcantă, fără însă a fi exclusă tendința autoritaristă.

- Administrația din mediul urban este semnificativ mai participativă decât cea din mediu rural. Aceasta se poate datora și sistemului tradițional la vieți din mediul rural, problemele de stil de conducere punându-se îndeosebi la nivelul major al comunicății de tip urban. Tocmai datorită acestora, a mărimii colectivității, se impune stilul participativ. Într-o colectivitate restrânsă, unde oamenii se cunosc personal, stilul de conducere se asociază direct cu persoana implicată, pe când într-o colectivitate extinsă, unde de cele mai multe ori persoanele nu se pot cunoaște în mod direct și personal, conducerea, având în vedere multitudinea de nivele ierarhice, impune un sistem participativ de abordare a problemelor. Tocmai de aceea este necesară o implicare mai mare în problemele oamenilor din partea administrației urbane.

- Raportarea stilului de conducere atât la numărul de subordonați, cât și la populația locală, poate să explice și diferența deosebit de semnificativă de stil de conducere care este mult mai participativă la nivelul județean decât la nivel local. La nivel județean, întreaga activitate este mai puțin direct umană și preponderent bazată pe decizie la distanță. Complexitatea și numărul mare de probleme cu care se confruntă persoanele din administrația județeană le face să fie mult mai participative. Ele se implică în mod direct în activitate mult mai mult decât cele de la nivel local, care, cunoscând bine oamenii, au tendința de a le transmite efectiv responsabilitatea activității, fără ca aceasta să implice absența activității propriu-zise de conducere.

- O problemă deosebit de importantă o reprezintă circulația informațiilor în cadrul activității administrative. Modul de comportare în raport cu această circulație este deosebit de semnificativ pentru întreaga activitate ulterioară. Din acest punct de vedere, global, există o tendință participativă, în sensul că există o libertate deplină de circulație a informației la care participă toate persoanele administrative implicate. Toți participă la activitatea de informare.

- Cel mai puțin participativi în acest sens sunt bucureștenii, semnificativ mai puțin decât ardelenii și muntenii. Este posibil ca amploarea problematichilor bucureștene, de multe ori depășind chiar mărimea problemelor sociale ale unui județ întreg, să schimbe situația propriu-zisă a întregului sistem de conducere administrativă. Realitatea relevă că un primar de sector se confruntă cu mult mai multe probleme decât un prefect.

- Există o tendință spre un autoritarism și autoritarism binevoitor al factorilor de conducere în ceea ce privește disciplina activității desfășurate, semnificativ mai ridicat decât cel al funcționarilor din unitățile administrative. Aceasta relevă o tendință a persoanelor alese în funcții de conducere de a se impune în ceea ce privește modul de desfășurare al activității, deși aceasta nu exclude, ba chiar implică participarea acestora la întreaga activitate administrativă. Funcționarii sunt semnificativ mai participativi în disciplinarea muncii decât cei aleși. Ei chiar consideră că modul de raportare al persoanelor alese (primari) la activitatea lor trebuie să fie de tip participativ și nu autoritar. Este deci o diferență de viziune a relațiilor interpersonale în însăși interiorul activității administrative.

- În mediul rural, administrația publică locală este mult mai autoritar binevoitoare decât cea din mediul urban în ceea ce privește disciplinarea muncii. Aici oamenii sunt mai hotărâți, mai fermi în

activitățile pe care le realizează. În mediul urban, modul de abordare al disciplinei este mai mult participativ decât în cel rural. În acest domeniu, cel mai evident autoritarism se manifestă în Muntenia, semnificativ mai mare decât în Moldova și Transilvania. Cei mai participativi în ceea ce privește disciplina activității desfășurate sunt moldovenii, semnificativ mai mult decât ceilalți.

- În ceea ce privește motivarea personalului aflat în subordine, tendința predominantă a administrației este cooperantă, aceasta fiind mult mai evidentă în mediul urban și îndeosebi în București.

- În organizarea propriei activități, administrația din mediul rural prezintă un caracter mult mai autoritar-binevoitor decât cea din mediul urban, ieșind în evidență cei din Muntenia, pe când cei din București dau dovadă de mai mult autoritarism.

- În politica de personal a celor ce sunt sau vor fi nou angajați, atitudinea personalului administrativ oscilează între o manifestare autoritar binevoitoare și una participativă. Din acest punct de vedere nu se semnalează diferențe deosebit de importante, dar menționăm totuși faptul că la nivelul județului, atitudinea participativă față de personal este semnificativ mai mare decât cea de la nivel local.

- Societatea românească se află într-un amplu proces de transformare din toate punctele de vedere, inclusiv cel administrativ local. Din acest punct de vedere, atitudinea persoanelor din administrația locală față de schimbările care se produc în întregul ansamblu social, și mai ales local, este deosebit de importantă. Atitudinea generală este cooperantă. Cei din mediul rural sunt mai deschiși și cooperanți la schimbare decât cei de la oraș. Cei de la nivelul județului sunt, în schimb, mai participativi, în sensul implicării efective în schimbare decât sunt cei de la nivel local,

diferența de atitudine fiind deosebit de semnificativă. Cel mai puțin cooperanți din acest punct de vedere sunt bucureștenii.

Cu siguranță se observă cu ușurință un conflict: pe de o parte reiese un profil orientat negativ și totuși la nivel declarativ atitudinea apare ca fiind de tip constructiv. Toate acestea pun în discuție relația **adhocrație¹⁾ vs. birocrație²⁾**.

Concluzii:

Ne așteptam să surprindem forța caracterială a unei categorii socio-profesionale deosebit de importante, dar am înregistrat doar aspecte temperamentale. Știm că temperamentul³⁾ este bazal, nespecific, neutru față de valorile sociale și morale. El nu determină capacitățile productive, creative ale individului uman, dar le colorează, le nuanțează. Observăm expresia comportamentală, particularitățile nervoase, constitutive.

Nervoșii – vor să uimească și să atragă atenția altora asupra lor. Indiferenți la obiectivitate, simt nevoia de a înfrumuseța realitatea, mergând de la minciună la ficțiune poetică. Lucrează în mod aritmic și numai în sensul unde consideră că pot avea beneficii. Inconstanți în afecțiunea lor, ușor de sedus.

¹⁾ **Adhocrație**, termen utilizat în sociologia organizațiilor pentru a desemna o structură de organizare temporară, caracterizată printr-o mare flexibilitate și o crescută capacitate de adaptare la ritmul accelerat de schimbare specific vieții moderne. Este vorba de "omul asociativ", concept introdus de A. Toffler prin care se desemnează omul mobil, creativ, dedicat profesiei sale și mișcărilor organizației care îl adăpostește la un moment dat.

²⁾ **Birocrație**, mod de organizare destinat administrării pe scară largă a unor reurse prin intermediul unui corp de persoane specializate, de regulă plasate într-o structură ierarhică și dispunând de atribuții, responsabilități și proceduri strict definite.

³⁾ Temperamentul reprezintă componenta dinamică, energetică a personalității, ansamblu de însușiri constituționale.

Pasionații – situați într-o tensiune extremă, dominați de ambiții, de succese. Activitatea lor este concentrată asupra unui scop unic, de a ajunge în top și de a comanda. Reușesc să-și controleze agresivitatea, frizând bunăvoința la nivel declarativ. Ambiția lor, structurată pe autoritate dură, pe vigoarea reacției la obstacole, le permite realizarea obiectivelor propuse. Se arată protectori fideli sau dușmani redutabili, personalitatea lor viguroasă nevăzând în oameni decât alegători sau adversari.

Pe măsura avansării în ierarhia administrativă, se structurează în adevărați **sangvinici**. Aceștia sunt extraverti care realizează observații exacte și dau dovadă de un remarcabil pragmatism. Devin oameni fără scrupule unde, sub exteriorizarea afectuoasă, se ascunde o răceală egoistă și o netă dominare a ambițiilor sale. Brusc și cordial, aceștia lasă o falsă impresie de emotivitate. Noi veniți în această „cursă”, manifestă o activitate care se reduce la dobândirea strictului necesar, fără agitație, cu perseverență, adesea împinsă până la tenacitate. Grijă lor se limitează la preocupări personale. Sunt dominați de automatism. La început își doresc activități dinamice, ce presupun mobilitate, apoi manifestă rezistență la diverse tipuri de solicitări psihice: descurajare, lipsă de succes momentan, tendințe de conservatorism și chiar izolare.

Sunt oameni cu tabieturi și posedă – am putea spune – un fel de optimism glacial, adică emoția este înlocuită cu o agreabilă zeflemisire. Deoarece își construiesc viitorul – doar le permite statusul-rolul – ei examinează faptele și reflectează, își mențin chiar un control facial, căutând să degajeze elementele, la rece. Efortul este foarte mare, căci miza este foarte mare. Cine nu se adaptează se destructurează, rămâne sau este trimis pe linia auxiliară. Pe măsura ascensiunii, devin închiși în sine, interiorizați și orientați către propriul eu. Sumbri, taciturni, râd rar, nu cunosc explozia, vivacitatea. Atunci când sunt expansivi se simt agresati.

Anexa 1

Sondaj cetățeni – Ianuarie 2001^{1,2}

A trecut mai bine de jumătate de an de la alegerile locale din iunie 2000. Cu prilejul acestor alegeri în localitatea dvs. ?

A fost ales un primar nou ?	46 %
A fost reales vechiul primar ?	52 %
Nu știu	2 %

Succesul primarului actual la alegerile locale s-a datorat mai ales: (un singur răspuns!)

Meritelor lui personale	36,4 %
Partidului pe care l-a reprezentat	16,6 %
Derutei în care se afla populația	12,8 %
Dorinței de schimbare a vechiului primar	12,5 %
Funcțiilor pe care le-a deținut înainte	10,9 %
Neparticipării la vot a multor alegători	5,2 %
Alt motiv	1,3 %
Nu știu	4,2 %

Care credeți că a fost principalul motiv care l-a determinat să candideze pentru funcția de primar ?

Responsabilitatea față de comunitatea din care face parte	24 %
Avantajele materiale oferite de funcția respectivă	22 %
Poziția socială conferită de funcția de primar	17 %
Sistemul de relații oferite de această funcție	9 %
Sprijinul partidului din care face parte	8 %
Necesitatea valorificării competențelor deținute	8 %
Posibilitatea de a decide asupra celorlalți	4 %
Alt motiv	1 %
Nu știu	7 %

¹ Sondajele BCS au fost organizate de o echipă formată din Bruno Ștefan (coordonator), Florin Simion și Cristina Roibu (economisti), Manuela și Gabriel Lătăianu (sociologi).

² Sondajul a fost efectuat în perioada 17-29 ianuarie pe un eșantion de 1372 cetățeni cu drept de vot, selectați pe principiul cotelor și al rutelor din 104 localități urbane și rurale din 38 de județe.

Atitudini și valori în administrația publică locală

În ce măsură considerați că actualul primar posedă următoarele calități:

Calități	În mare și foarte mare măsură	În mică măsură sau deloc
Ambiție	75 %	13 %
Popularitate, apreciere publică	66 %	23 %
Comunicarea cu cetățenii	65 %	25 %
Experiență de conducere	65 %	22 %
Inteligență	65 %	19 %
Curaj	65 %	18 %
Perseverență	61 %	22 %
Dinamism, energie	60 %	26 %
Spirit de inițiativă	60 %	26 %
Poziție socială și financiară bună	60 %	18 %
Autoritate, fermitate	59 %	24 %
Eficiență, competență administrativă	55 %	28 %
Cinste, onestitate	53 %	27 %
Responsabilitatea față de cetățeni	53 %	33 %
Încredere în oameni	52 %	28 %
Relații cu alte autorități	52 %	17 %
Originalitate, imaginație profesională	46 %	31 %
Instrucție școlară în domeniul administrativ	34 %	33 %

Printre cunoscuții dvs. din localitate, primarul are:

Un bun renume ? _____ 67 %

Un prost renume ? _____ 16 %

Nu știu _____ 17 %

De când se află în funcție, primarul a vizitat vreodată:

	Da	Nu	Nu știu
Strada pe care locuiți ?	53 %	30 %	17 %
Cartierul dvs. ?	55 %	20 %	25 %
Piața pe care o frecvențați ?	50 %	16 %	34 %

Ați stat de vorbă cu actualul primar ?

O dată _____ 13 %

De 2-3 ori _____ 14 %

De mai multe ori _____ 34 %

Niciodată _____ 39 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Știți care este profesia lui de bază ?

Nu _____ 38 %

Da _____ 62 %

Îi cunoașteți activitatea dinainte de 1989 (unde a lucrat, cu ce s-a ocupat, etc.) ?

Nu _____ 50 %

Da _____ 50 %

Știți ceva despre viața lui personală ?

Nu _____ 69 %

Da _____ 31 %

Aveți informații despre oamenii din anturajul lui ?

Nu _____ 82 %

Da _____ 18 %

Sunteți mulțumit sau nu de modul în care au fost administrate de actuala conducere a Primăriei următoarele servicii publice ?

	Mulțumit	Nemulțumit
Iluminatul public	72 %	23 %
Unitățile de învățământ	60 %	28 %
Întreținerea drumurilor	57 %	40 %
Curățenia străzilor și a parcurilor	54 %	42 %
Calitatea și distribuția apei potabile	53 %	31 %
Păstrarea ordinii publice	51 %	42 %
Unitățile sanitare	49 %	38 %
Administrarea piețelor și târgurilor	49 %	30 %
Încălzirea locuințelor	46 %	30 %
Transportul în comun	37 %	40 %
Instituțiile culturale și sportive	36 %	44 %
Protecția mediului înconjurător	34 %	47 %

Care credeți că este factorul cel mai responsabil de proasta funcționare a unora dintre serviciile sociale menționate mai sus ?

Primăria _____ 22,5 % Cetățenii _____ 8,5 %

Guvernul _____ 20 % Anumite ministere _____ 8 %

Regiile și societățile comerciale _____ 4 %

implicate în aceste servicii _____ 14 % Altceva _____ 1 %

Consiliul local _____ 13 % Nu știu _____ 9 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Proata funcționare a unor servicii publice se datorează mai ales:

Fondurilor reduse alocate de la bugetul central	35 %
Sărăciei generalizate existente în țară	29 %
Slabei organizări a activităților din instituțiile implicate	24 %
Corupției existente în instituțiile care administrează aceste servicii	23 %
Gestionării necorespunzătoare a fondurilor existente	22 %
Indisciplinii funcționarilor și a subordonaților	12 %
Inexistenței unui cadru legislativ adecvat	10 %
Slabei pregătiri profesionale a funcționarilor	9 %
Personalului insuficient și prost plătit	8 %
Insuficienței comunicării cu cetățenii	8 %
Intervenției partidelor politice în treburile acestor instituții	6 %
Activităților paralele desfășurate de unii angajați	4 %
Neînțelegerilor existente între diferitele autorități implicate	4 %
Alt motiv	1 %
Nu știu	9 %

De când a fost aleasă actuala conducere a localității dvs. ați avut de rezolvat probleme personale la Primărie ?

Da	37 %
Nu	63 %

Dacă da, ele:

1. Vi s-au rezolvat cu ușurință ?	53 %
2. Vi s-au rezolvat cu greutate ?	26 %
3. Nu vi s-au rezolvat ?	21 %

Din câte ați putut constata, ce relații există între primar și:

	De cooperare	De conflict	Subordonare	e indiferență	Nu știu
1. Guvern ?	23 %	2 %	24 %	6 %	45 %
2. Prefectură ?	33 %	5 %	26 %	4 %	32 %
3. Consiliul local ?	60 %	8 %	9 %	4 %	19 %
4. Reprezentanții justiției locale ?	41 %	3 %	5 %	6 %	45 %
5. Reprezentanții poliției locale ?	62 %	2 %	5 %	7 %	24 %
6. Directorii grădinițelor, școlilor ?	56 %	3 %	6 %	9 %	26 %
7. Directorii spitalelor, dispensarelor ?	49 %	3 %	6 %	11 %	31 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

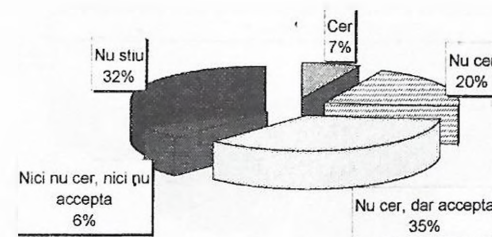
Câtă încredere aveți în următoarele autorități din localitatea dvs. ?

	Multă și foarte multă	Puțină și deloc
Profesorii din localitate	74 %	20 %
Primarul localității	63 %	35 %
Medicii și personalul sanitar local	60 %	27 %
Funcționarii publici	39 %	55 %
Consilierii locali	38 %	55 %
Polițiștii din localitate	36 %	60 %
Prefectul județului	31 %	41 %
Reprezentanții justiției locale	24 %	58 %

Din contactele pe care le-ați avut până acum cu oamenii Primăriei, aceștia vi s-au părut:

A.	1. Corecți ?	43,7 %
	2. Corupți ?	14,4 %
B.	1. Pricepuți ?	47,4 %
	2. Nepricepuți ?	14,1 %
C.	1. Binevoitori ?	52,2 %
	2. Răuvoitori ?	13,3 %
D.	1. Săritori ?	25,2 %
	2. Comozi ?	44,3 %

Pentru a satisface cererile cetățenilor, reprezentanții Primăriei cer sau nu să fie răsplătiți de aceștia ?



Atitudini și valori în administrația publică locală

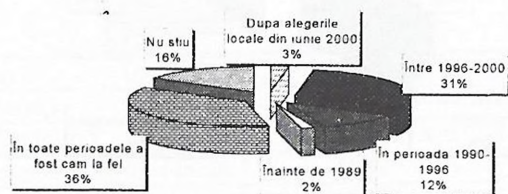
Iată numele câtorva instituții publice. Există sau nu printre acestea unele ale căror reprezentanți primesc cadouri ori bani pentru a rezolva problemele cetățenilor ? Iar dacă da, care sunt acestea ? (suma procentelor depășește 100%, subiecții alegând uneori mai multe variante de răspuns)

Spital, policlinică	65,5 %
Tribunal, Parchet	35,0 %
Poliția	32,0 %
Școala	22,0 %
Primăria	21,5 %
Administrația financiară	17,0 %
Biserica	12,5 %
Poșta	9,0 %
Jandarmeria	6,0 %

Care credeți că este principala cauză a corupției în județul dvs.?

Salariile scăzute din sectorul public	22 %
Nu se aplică / respectă legea	16 %
Oamenii cu funcții încearcă să se îmbogățească peste noapte	14 %
Legea este prea blândă	14 %
Imoralitatea (necinstea) funcționarilor din administrația publică	11 %
Așa este tradiția / obiceiul	7 %
Oamenii s-au învățat să fie corupți în timpul comunismului	6 %
Necinstea tuturor cetățenilor	4 %
Politizarea funcțiilor administrative	2 %
Imoralitatea unor întreprinzători privați	1 %
Alt motiv	1 %
Nu știu	5 %

Când credeți că a fost atins cel mai mare nivel al corupției în județul dvs. ?



Atitudini și valori în administrația publică locală

Odată cu numirile unor noi oameni la conducerea instituțiilor publice locale de către noul guvern, corupția din județul dvs.:

Va rămâne la același nivel ?	32 %
Va scăde ?	20 %
Va crește ?	11 %
Nu știu.	37 %

În perioada de după alegerile locale au fost sau nu înlocuiți unii din vechii funcționari ai Primăriei ?

Au fost	27 %
Nu au fost	34 %
Nu știu	39 %

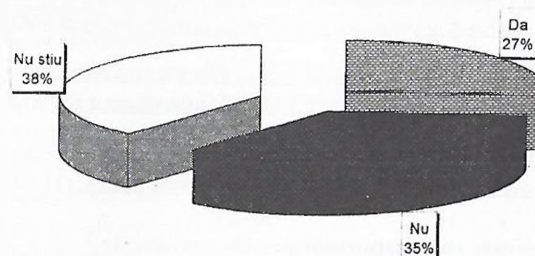
Dacă da, noii veniți sunt sau nu prieteni politici ai primarului ?

Sunt	18 %
Nu sunt	14 %
Nu știu	68 %

Au avut loc în acest timp schimbări importante în Primărie (crearea sau desființarea unor departamente, direcții, funcții, etc.) ?

1. Au avut loc	12 %
2. Nu au avut loc	36 %
3. Nu știu	52 %

De la preluarea noului mandat, s-au introdus noi taxe și impozite specifice localității dvs. ?



Atitudini și valori în administrația publică locală

Pentru sporirea bugetului Primăriei există mai multe soluții, dintre care unele sunt notate mai jos. Dvs. cu care sunteți de acord și cu care sunteți împotriva ?

	De acord	Împo- trivă	Nu știu
Obținerea unor fonduri nerambursabile de la organismele internaționale (PIIARE, B.Metc.)	85 %	4 %	11 %
Obținerea unor fonduri suplimentare de la bugetul statului	84 %	7 %	9 %
Restructurarea activităților din primărie	61 %	16 %	24 %
Vânzarea de active / privatizarea serviciilor	55 %	16 %	29 %
Împrumuturi	28 %	49 %	23 %
Creșterea taxelor și impozitelor locale	7 %	86 %	7 %
Creșterea prețurilor la serviciile publice (gaze, salubritate, transport, etc.)	4 %	84 %	12 %

Mai jos este o listă cu atitudini opuse față de diferite probleme de interes general. Dvs. cu care dintre ele sunteți de acord ?

1. Privatizarea serviciilor publice ? 46 %
2. Menținerea serviciilor publice sub controlul statului ? 38 %
1. Putere sporită administrației locale ? 71,4 %
2. Putere sporită administrației centrale ? 14,0 %
1. Închiderea întreprinderilor poluante cu riscul creșterii șomajului ? 64 %
2. Continuarea producției cu riscul poluării mediului înconjurător ? 11 %
1. Retrocedarea caselor și terenurilor confiscate de regimul comunist ? 67 %
2. Menținerea caselor și terenurilor nationalizate sub controlul statului ? 19 %
1. Eliminarea subvențiilor la căldură și apă alocate familiilor sărace ? 40 %
2. Suportarea de către cetățeni a cheltuielilor de întreținere a restaurantelor ? 29 %
1. Taxe și impozite egale pentru toți cetățenii, indiferent de venituri ? 19 %
2. Taxe și impozite sporite pentru cei bogați și reduse pentru cei săraci ? 72 %

După dvs. ce este mai important pentru un primar ?

- A. 1. Să fie cinstit ? 65 %
2. Să fie eficient ? 32 %
- B. 1. Să respecte punctele de vedere ale altora ? 56 %
2. Să-și impună punctul de vedere ? 36 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

- C. 1. Să facă lucrurile cu măsură ? 61,5 %
2. Să experimenteze lucruri noi ? 31,5 %
- D. 1. Să fie un bun exemplu pentru ceilalți ? 79 %
2. Să fie văzut ca un primar original ? 17 %
- E. 1. Să fie un om cult, stilat ? 22 %
2. Să fie un bun organizator ? 75 %
- F. 1. Să se supună întotdeauna legilor ? 81 %
2. Să ocolească legea atunci când interesele primăriei o cer ? 12 %

De unde aflați cele mai multe informații despre preocupările reprezentanților administrației publice locale ?

- De la prieteni, vecini, colegi, cunoștințe 30 %
- Din zările locale 28 %
- Din întâlnirile directe cu oamenii primăriei 15 %
- Din întâlnirile neoficiale cu reprezentanți autorităților locale (la biserică, bar, cârciumă, stadion, etc.) 11 %
- Din presa centrală 5 %
- Din buletinele informative editate de primărie 3 %
- Din alte părți 4 %
- Nu știu / nu e cazul 5 %

În ce măsură cunoașteți problemele cu care se confruntă autoritățile publice din localitatea dvs. ?

- În foarte mare măsură 5 %
- În mare măsură 24 %
- În mică măsură 58 %
- Deloc 13 %

Care ar trebui să fie principalele priorități ale Primăriei în acest an ?

- Repararea și modernizarea drumurilor 27 %
- Asigurarea căldurii și apei calde în locuințe 24 %
- Atragerea unor investitori pentru infrastructuri (apă, drumuri, etc.) 22 %
- Stoparea corupției din instituțiile din subordine 18 %
- Construirea de locuințe 17 %
- Sanționarea celor care încălcă legea 13 %
- Contactul permanent cu cetățenii 13 %
- Iluminarea străzilor laterale 12 %
- Întreținerea școlilor existente 11 %
- Curățenia și amenajarea parcurilor și a străzilor 9 %
- Rezolvarea problemei câinilor vagabonzi 5 %
- Îmbunătățirea calității transportului în comun 5 %

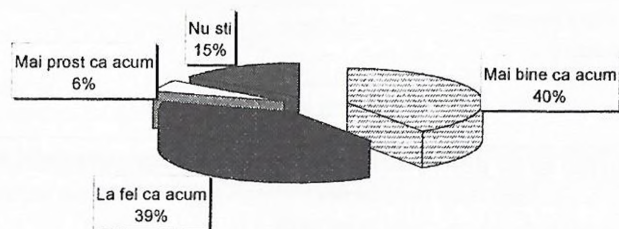
Atitudini și valori în administrația publică locală

Retrocedarea caselor și terenurilor naționalizate	4 %
Construirea unor creșe, grădinițe, școli	3 %
Relansarea turismului local	3 %
Relansarea activităților culturale	3 %
Întărirea legăturilor cu primăriile localităților europene	3 %
Îngrijirea și modernizarea piețelor	2 %
Crearea de noi locuri de parcare	2 %
Privatizarea serviciilor publice	2 %
Alta	3 %
Nu știu	6 %

Față de perioada 1997-2000, localitatea dvs. este acum gospodărită de noul primar:

La fel	54 %
Mai bine	32 %
Mai prost	7 %
Nu știu	7 %

Credeti ca peste un an localitatea dvs. va fi gospodărită:



Ați prefera ca anii viitori:

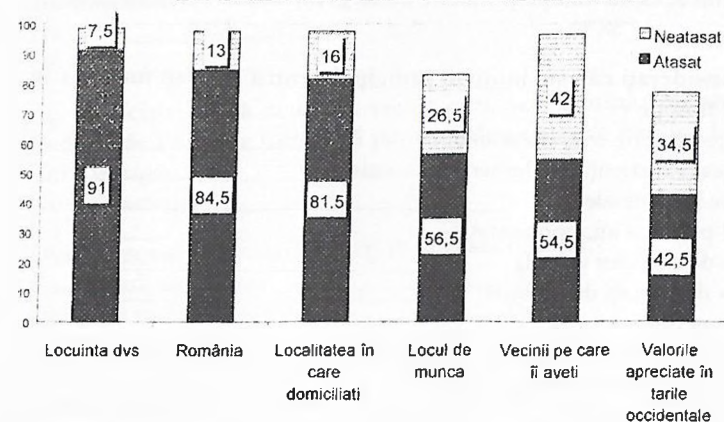
Să-i petreceți în localitatea unde trăiți acum ?	72 %
Să plecați în altă țară ?	14 %
Să vă mutați într-o altă localitate ?	6 %
Nu știu.	8 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Ce vă leagă cel mai mult de această localitate ?

Familia	49 %
Anii de viață	23 %
Amintirile din copilărie	8 %
Slujba	6 %
Proprietățile deținute	6 %
Prieteni	4 %
Natura înconjurătoare	1 %
Nu mă leagă nimic	3 %

Va simțiti mai degrabă atașat sau neatașat de:



Anexa 2

Sondaj autorități publice - februarie 2001³**Funcția persoanelor intervievate**

Primar	15 %
Viceprimar	13,6 %
Membriu al Consiliului Local	30 %
Funcționar public	41,4 %

Ați deținut această funcție și înainte de alegerile locale din iunie 2000?

Da _____ 58 % Nu _____ 42 %

Care considerați că este motivul principal pentru care ați fost ales în această funcție ?

Încrederea pe care o au oamenii în dvs.	26 %
Pregătirea (experiența) în domeniul administrativ	23 %
Însușirile intelectuale	9 %
Partidul pe care l-ați reprezentat	8,7 %
Energia de care dați dovadă	6,3 %
Omenia de care ați dat dovadă	6 %
Programul propus	5,5 %
Spiritul de inițiativă	5 %
Dotința de schimbare a predecesorului dvs.	1,5 %
Alt motiv	4 %
Nu știu	5 %

Ce v-a determinat pe dvs. să acceptați această funcție ?

Responsabilitatea față de comunitatea din care faceți parte	46 %
Necesitatea valorificării competențelor deținute	31,5 %
Sprijinul partidului din care faceți parte	5,5 %
Sistemul de relații de care puteți beneficia în această funcție	3 %
Avantajele materiale oferite de acest post	2 %
Poziția socială conferită de această funcție	2 %
Posibilitatea de a decide asupra celorlalți	1,5 %
Alt motiv	5 %

³ Sondajul a fost efectuat în perioada 17 ianuarie – 5 februarie pe un lot de 563 autorități publice locale, selectate din 120 de localități urbane și rurale din toate județele țării

Cât de mulțumit sunteți de funcția pe care o dețineți în prezent ?

Foarte mulțumit	23 %
Mai degrabă mulțumit	62 %
Mai degrabă nemulțumit	12 %
Foarte nemulțumit	3 %

Pentru această funcție dvs. vă considerați din punct de vedere profesional:

Bine pregătit	67 %
Nici bine, dar nici slab pregătit	32 %
Slab pregătit profesional	1 %

Simțiți nevoia participării la cursuri de perfecționare în domeniul administrativ ?

Da _____ 82 %
Nu _____ 18 %

Ați participat până acum la vreun curs sau seminar organizat de Centrul de Formare Continuă pentru Administrația Publică Locală ?

Am participat _____ 37 %
Nu am participat _____ 63 %

Dvs. personal apreciați că aveți în această funcție:

Foarte mult randament	13,7 %
Destul de mult randament	58,6 %
Un randament mediu	25,2 %
Destul de puțin randament	2,3 %
Nici un randament	0,2 %

Care sunt cei mai importanți factori care contribuie la randamentul dvs. în acest post ? (alegeți maximum 2 răspunsuri!)

Cinstea, corectitudinea cu oamenii	42,6 %
Buna pregătire profesională	28,6 %
Experiența	18,1 %
Puterea de muncă	16,3 %
Dăruirea, sufletul depus în ceea ce fac	14,9 %
Colectivul cu care lucrez	13,9 %
Încrederea în forțele proprii	11,2 %
Diplomația în relațiile cu oamenii	9,4 %
Inteligența	7,6 %
Perseverența	6,2 %
Talentul organizatoric	5,3 %
Relațiile amicale cu celelalte autorități	5,2 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Libertatea în luarea deciziilor	3,9 %
Sprijinul politic	2,3 %
Starea de spirit pozitivă, optimistă	2,1 %
Sprijinul familiei	1,1 %
Norocul	0,9 %
Starea sănătății	0,7 %
Banii de care dispun	0,7 %
Înfățișarea plăcută, ținută	0,4 %
Altul – care ?	0,7 %
Nu știu	7,8 %

În legătură cu munca pe care o depuneți în această instituție, apreciați mai degrabă că ea:

1. Este atractivă, interesantă ? 88 %
2. Este plicticoasă, monotona ? 5 %
1. Este plătită la nivel corespunzător ? 40 %
2. Este prost plătită ? 51 %
1. Este apreciată și respectată de cetățeni ? 65 %
2. Nu este apreciată ? 2 %
1. Se desfășoară într-un colectiv prietenos ? 76,2 %
2. Într-un colectiv ostil ? 14,0 %
1. Vă oferă posibilități de afirmare și promovare ? 61 %
2. Nu oferă posibilități de afirmare ? 30 %
1. Vă solicită prea mult timp ? 70 %
2. Prea puțin timp ? 20 %
1. Vă afectează pozitiv viața familială ? 64 %
2. Vă afectează negativ familia ? 25 %
1. Este ceea ce v-ați dorit să faceți ? 74 %
2. Ați dori să o schimbați ? 17 %

În ce măsură considerați că posedați următoarele calități:

	În mare și foarte mare măsură	În mică măsură și deloc
Cinste, onestitate	94,8 %	2,1 %
Comunicarea cu cetățenii	92,7 %	5,2 %
Responsabilitate față de cetățeni	92,2 %	5 %
Perseverență	89,5 %	6,4 %
Inteligență	89,2 %	3 %
Ambiție	89,2 %	7,8 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Curaj	86,7 %	8,9 %
Spirit de inițiativă	86,7 %	9,8 %
Dinamism, plin de energie	85,8 %	10,5 %
Originalitate, imaginație profesională	84,9 %	9,8 %
Eficiență, competență administrativă	83,7 %	11,5 %
Autoritate, fermitate	78,7 %	15,3 %
Popularitate, apreciere publică	77,3 %	14,2 %
Relații cu alte autorități	72,1 %	23,8 %
Experiență de conducere	71,8 %	23,1 %
Încredere în oameni	71,8 %	24,5 %
Instrucție școlară în domeniul administrativ	53,5 %	40 %
Poziție socială și financiară bună	48,7 %	46,2 %

Ce considerați că este cel mai important pentru funcția pe care o dețineți ?

1. Să fiți cinstit ? 67,1 %
2. Să fiți eficient ? 29,7 %
1. Să respectați punctele de vedere ale altora ? 53,3 %
2. Să vă impuneți punctul de vedere ? 38,5 %
1. Să faceți lucrurile cu măsură ? 62 %
2. Să experimentați lucruri noi ? 30 %
1. Să fiți un bun exemplu pentru ceilalți ? 79,8 %
2. Să fiți văzut ca un om original ? 12,6 %
1. Să fiți un om cult, stilat ? 22,4 %
2. Să fiți un bun organizator ? 71 %
1. Să vă supuneți întotdeauna legilor ? 86,5 %
2. Să ocoliți legea atunci când interesele instituției o cer ? 8,3 %

Cum apreciați relațiile pe care le aveți cu:

	Coop erare	Confli ct	Subor donare	Indife rență
Directorii grădinițelor, școlilor ?	86 %	1,2 %	1,6 %	4,3 %
Membrii consiliului local ?	85 %	2 %	6 %	2,8 %
Reprezentanții poliției locale ?	84 %	2 %	2 %	7 %
Directorii unităților sanitare ?	81 %	1 %	1,3 %	7 %
Primarul (sau viceprimarul) ?	80 %	3 %	12 %	2 %
Reprezentanții justiției locale ?	67 %	1 %	3 %	11 %
Membrii consiliului județean ?	61 %	1 %	11 %	13 %
Prefectul (sau subprefectul) ?	49 %	1 %	25 %	8 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Considerați că atribuțiile care vă revin sunt:

Prea puține ? 10 % Prea multe ? 17 % Suficiente ? 73 %

Cât de mulțumit sunteți de calitatea următoarelor aspecte și servicii

Publice din localitatea / județul dvs. ?	Mulțumit	Nemulțumit
Iluminatul public	78 %	20 %
Unitățile de învățământ (grădinițe, școli etc.)	78 %	19 %
Unitățile sanitare (dispensare, spitale)	63 %	34 %
Calitatea și distribuția apei potabile	54 %	37 %
Încălzirea locuințelor	53 %	34 %
Păstrarea ordinii publice	52 %	45 %
Curățenia străzilor și a parcurilor	50 %	47 %
Întreținerea drumurilor	50 %	49 %
Administrarea piețelor și târgurilor	47,5 %	37 %
Instituțiile culturale și sportive	47 %	45 %
Transportul în comun	40 %	45 %
Protecția mediului înconjurător	32 %	63 %

Instituția dvs. a elaborat planul general de dezvoltare a localității pe următorii ani ?

Da _____ 72 %

Nu _____ 28 %

Dacă da, concetățenii dvs. au fost consultați sau informați în legătură cu obiectivele ce urmează a fi îndeplinite în cadrul acestui plan ?

Da _____ 73 %

Nu _____ 27 %

Care credeți că este factorul cel mai responsabil de proasta funcționare a unora dintre serviciile sociale menționate mai sus ?

Regiile și societățile comerciale implicate în aceste servicii	24,3 %
Guvernul	17,0 %
Primăria	13,0 %
Cetățenii	11,5 %
Anumite ministere	11,5 %
Consiliul local	6,7 %
Consiliul Județean	3,2 %
Prefectura	1,8 %
Altceva	4,4 %
Nu știu	6,6 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Proasta funcționare a unora dintre serviciile sociale se datorează mai ales:

Fondurilor reduse alocate de la bugetul central	55,4 %
Sărăciei generalizate existente în țară	38,5 %
Slabei organizări a activităților în instituțiile implicate	25 %
Gestionării necorespunzătoare a fondurilor existente	16,7 %
Inexistenței unui cadru legislativ adecvat	16,3 %
Personalului insuficient și prost plătit	10 %
Indisciplinei unor funcționari și subordonați	7,5 %
Corupției existente în instituțiile care administrează serviciile publice	7,5 %
Insuficienței comunicării cu cetățenii	5 %
Intervenției partidelor politice în treburile acestor instituții	4 %
Neînțelegerilor existente între autoritățile implicate în aceste servicii	3,3 %
Slabei pregătiri profesionale a funcționarilor	2,3 %
Activităților paralele desfășurate de unii angajați	1,5 %
Alt motiv	7 %

Care ar trebui să fie prioritățile Primăriei localității dvs. în acest an ?

Atragerea unor noi investitori pentru infrastructuri (apă, încălzire, drumuri, etc.)	38,5 %
Repararea și modernizarea drumurilor	32 %
Asigurarea caldurii și a apei în locuințe	21 %
Contactul permanent cu cetățenii	12,5 %
Sanționarea celor ce încalcă ordinea publică	12 %
Construirea de locuințe	11,5 %
Retrocedarea pădurilor și terenurilor naționalizate	10 %
Întărirea legăturilor cu primăriile localităților europene	9,6 %
Curățenia și amenajarea parcurilor și a străzilor	9 %
Întreținerea școlilor existente	8 %
Iluminarea străzilor laterale	4,5 %
Privatizarea serviciilor publice	4,5 %
Stoparea corupției din instituțiile din subordine	3,5 %
Rezolvarea problemei câinilor vagabonzi	3 %
Relansarea turismului local	2,5 %
Îmbunătățirea calității transportului în comun	2,5 %
Construirea unor creșe, grădinițe, școli, etc.	2 %
Îngrijirea și modernizarea piețelor	2 %
Relansarea activităților culturale	2 %
Crearea de noi locuri de parcare	1,2 %
Alta – care ?	4,5 %
Nu știu	4,5 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Din câte îi cunoașteți, oamenii din administrația publică a localității / județului dvs. vi se par mai degrabă:

A.	1. Corecți ?	68,5 %	sau	2. Corupți ?	6,5 %
B.	1. Pricepuți ?	74 %	sau	2. Nepricepuți ?	7,5 %
C.	1. Binevoitori ?	73,5 %	sau	2. Răuvoitori ?	4 %
D.	1. Săritori ?	43 %	sau	2. Comozi ?	30,5 %

Presă, opinie publică, diferite persoane au vorbit de oameni corupți care lucrează în această instituție ?

Da	22 %	Nu	28 %	Nu știu	50 %
----	------	----	------	---------	------

Pentru a satisface cererile cetățenilor, reprezentanții instituției dvs. cer sau nu să fie răsplătiți de aceștia ?

Cer	3 %
Nu cer	35 %
Nu cer, dar acceptă	17 %
Nici nu cer, nici nu acceptă	22 %
Nu știu	23 %

Iată numele câtorva instituții publice. Există sau nu printre acestea unele ale căror reprezentanți primesc cadouri ori bani pentru a rezolva problemele cetățenilor ? Iar dacă da, care sunt acestea ?

Spital polyclinică	47 %	Administrația financiară	9 %
Tribunal, Parchet	24,5 %	Biserica	7 %
Politia	17,5 %	Posta	3 %
Primăria	12 %	Jandarmeria	2 %
Școala	11 %		

Care credeți că este principala cauză a corupției în județul dvs.?

Salariile scăzute din sectorul public	32,5 %
Nu se aplică / respectă legea	15,5 %
Legea este prea blândă	11,5 %
Imoralitatea (necinstea) unor funcționari din administrația publică	8 %
Oamenii cu funcții încearcă să se îmbogățească peste noapte	7 %
Oamenii s-au învățat să fie corupți în timpul comunismului	5,5 %
Asa este tradiția / obiceiul	4,5 %
Politizarea funcțiilor administrative	3,5 %
Imoralitatea unor întreprinzători privați	1 %
Necinstea tuturor cetățenilor	1 %
Alt motiv	1 %
Nu știu	9 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Când credeți că a fost atins cel mai mare nivel al corupției în județul dvs. ?

După alegerile locale din iunie 2000	2 %
Între 1996-2000	41 %
În perioada 1990-1996	7 %
Înainte de 1989	2 %
În toate perioadele a fost cam la fel	25 %
Nu știu	23 %

Odată cu numirile unor noi oameni la conducerea instituțiilor publice locale de către noul guvern, corupția din județul dvs.:

Va scădea ?	39 %
Va rămâne la același nivel ?	14 %
Va crește ?	4 %
Nu știu.	43 %

În perioada de după alegerile locale sau parlamentare au fost sau nu înlocuiți unii din vechii funcționari din această instituție ?

Au fost	21 %
Nu au fost	69 %
Nu știu	10 %

Au avut loc în acest timp schimbări structurale în instituție (crearea sau desființarea unor departamente, direcții, funcții, etc.) ?

Au avut loc	35 %
Nu au avut loc	57 %
Nu știu	8 %

De la preluarea noului mandat, s-au introdus taxe și impozite specifice localității dvs. ?

Da	34 %
Nu	59 %
Nu știu	7 %

Că lucrurile să meargă bine, considerați că instituția dvs. are nevoie de un buget mai mare decât cel actual cu:

Maximum 25%	2 %
Între 25-50%	19 %
Aproape 100%	38 %
Aproape 200%	13 %
Mai mult de 200%	25 %
Bugetul este suficient	3 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Pentru sporirea bugetului instituției dvs. există mai multe soluții, dintre care unele sunt notate mai jos. Care dintre ele credeți că vor fi aplicate în acest an ?

	Aplicate	Necaplicate
Creșterea taxelor și impozitelor locale	67 %	18,5 %
Obținerea unor fonduri suplimentare de la bugetul statului	54 %	18,5 %
Obținerea unor fonduri nerambursabile de la organismele internaționale (PIARE, BM)	50 %	20,5 %
Creșterea prețurilor la serviciile publice (gaze, salubritate, transport, etc.)	37 %	24 %
Restructurarea activităților din instituție	27 %	30 %
Vânzarea de active / privatizarea unor servicii publice	23 %	30 %
Împrumuturi	16,5 %	36 %

Instituția dvs. colaborează cu:

	Deseori	Rareori	Niciodată
Organizații neguvernamentale	29 %	31 %	40 %
Unități administrative similare din alte județe	30 %	39 %	31 %
Unități administrative similare din alte țări	13 %	34 %	53 %

În opinia dvs. care regiune istorică a beneficiat de mai multe fonduri de la bugetul central ?

București	50 %
Nici una	21,3 %
Moldova-Bucovina	10,5 %
Transilvania	8,5 %
Muntenia	5 %
Banat	2 %
Oltenia	1,5 %
Crișana-Maramureș	0,7 %
Dobrogea	0,5 %

Față de perioada dinaintea alegerilor de anul trecut, localitatea dvs. vi se pare că este gospodărită acum:

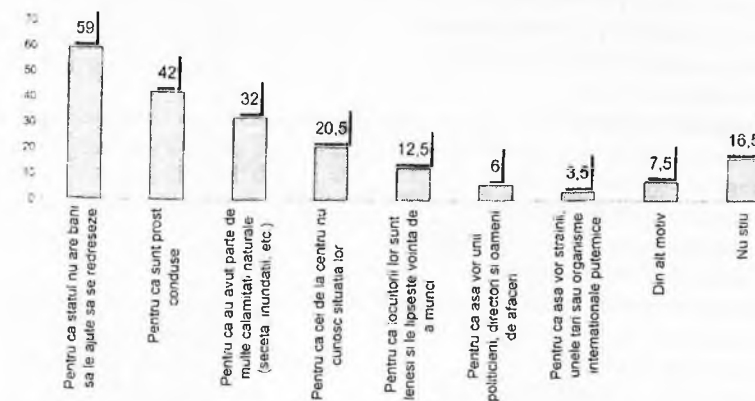
Mai bine	56 %	Mai prost	4 %
La fel	37 %	Nu știu	3 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Credeți că peste un an această localitate va fi gospodărită:

Mai bine ca acum	72 %
La fel ca acum	20 %
Mai rău ca acum	3 %
Nu știu	5 %

De ce credeți că există localități sarace, ajunse în situații disperate ?



Anexa 3

Sondaj cetățeni - Aprilie 2001³

Cum funcționează următoarele servicii și utilități publice în localitatea dvs. ?

	Bine	Prost
Alimentarea cu apă	61 %	34 %
Păstrarea ordinii publice, siguranța cetățenilor	61 %	38 %
Servirea cetățenilor de către primărie	53 %	35 %
Întreținerea unităților de învățământ	53 %	38 %
Transportul în comun	52 %	31 %
Întreținerea cimitirelor	51 %	31 %
Curățenia străzilor și a parcurilor	50 %	48 %
Iluminatul străzilor lătrualnice	49 %	48 %
Întreținerea unităților sanitare	48 %	44 %
Administrarea piețelor și a târgurilor	43 %	39 %
Protecția mediului înconjurător	34 %	52 %
Întreținerea unităților culturale și sportive	32 %	51 %
Întreținerea și modernizarea drumurilor	30 %	67 %
Construcția de clădiri	27 %	52 %
Supravegherea câinilor vagabonzi	25 %	53 %
Retrocedarea caselor, terenurilor și pădurilor	25 %	40 %
Indiguitarea albici râurilor și stabilizarea versanților	23 %	46 %
Consolidarea și modernizarea clădirilor degradate	15 %	64 %

După alegerile locale din iunie 2000, care aspecte au cunoscut o îmbunătățire vizibilă ?

Iluminatul străzilor lătrualnice	28 %
Alimentarea cu apă	21 %
Păstrarea ordinii publice, siguranța cetățenilor	21 %
Curățenia străzilor și a parcurilor	20 %
Administrarea piețelor și a târgurilor	17 %
Servirea cetățenilor de către Primărie	16 %
Întreținerea unităților de învățământ	15 %

³ Sondajul a fost efectuat în perioada 2- 11 aprilie 2001 pe un eșantion de 1323 cetățeni; ei au fost selectați din 107 localități urbane și rurale din 40 de județe.

Transportul în comun	14 %
Întreținerea și modernizarea drumurilor	14 %
Întreținerea cimitirelor	9 %
Întreținerea unităților sanitare	8 %
Supravegherea câinilor vagabonzi	6 %
Protecția mediului înconjurător	6 %
Întreținerea unităților culturale și sportive	5 %
Indiguitarea albici râurilor și stabilizarea versanților	4 %
Construcția de clădiri	4 %
Retrocedarea caselor, terenurilor și pădurilor naționalizate	4 %
Consolidarea și modernizarea clădirilor degradate	1 %
Nici unul	26 %

În localitatea în care domiciliați, construcțiile de locuințe ridicate după 1990 s-au făcut de cele mai multe ori:

După cum a vrut fiecare	39 %
După un plan elaborat de autorități	30 %
Nu știu	31 %

Credeți că în următorii patru ani primăria (sau statul) va construi locuințe pentru cetățeni:

Mai puțin decât în ultimii patru ani	31 %
La fel ca în ultimii patru ani	25 %
Mai multe decât în ultimii patru ani	13 %
Nu știu	31 %

Considerați că mediul înconjurător în care trăiți este:

Foarte curat, îngrijit și nepoluat	2 %
Destul de curat	23 %
Nici degradat, dar nici bine îngrijit	39 %
Destul de poluat	24 %
Extrem de poluat, degradat și neîngrijit	12 %

Cât de mulțumit sunteți de posibilitățile de petrecere a timpului liber pe care vi le oferă localitatea în care domiciliați?

Mai degrabă nemulțumit	43 %
Mai degrabă mulțumit	30 %
Foarte nemulțumit	20 %
Foarte mulțumit	7 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

În localitatea dvs. câinii vagabonzi reprezintă o problemă:

Nu prea gravă	43 %
Nu exista asemenea problemă	30 %
Destul de gravă	27 %

Cum vi se pare poziția primarului general al Bucureștiului, Traian Băsescu, față de câinii vagabonzi?

Corectă, îndreptățită	71 %
Încorectă, exagerată	16 %
Nu știu	13 %

Dacă s-ar face un referendum, dvs. ați vota pentru sau împotriva următoarelor aspecte?

A. Salarizarea profesorilor de către primărie

Pentru	27 %
Împotriva	45 %
Nu aș vota	28 %

B. Trecerea școlilor, grădinițelor, liceelor de stat în administrarea primăriei

Pentru	32 %
Împotriva	43 %
Nu aș vota	25 %

C. Eutanasierea câinilor vagabonzi

Pentru	51 %
Împotriva	31 %
Nu aș vota	18 %

D. Trecerea poliției în subordinea primăriei

Pentru	52 %
Împotriva	27 %
Nu aș vota	21 %

E. Trecerea penitenciarelor în subordinea primăriilor și introducerea pedepsei cu munca în serviciul comunității pentru cei care încalcă legea

Pentru	53 %
Împotriva	23 %
Nu aș vota	24 %

F. Sancționarea severă a cetățenilor sau asociațiilor de locatari care nu au grijă de aspectul exterior al clădirilor lor

Pentru	81 %
Împotriva	8 %
Nu aș vota	11 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

G. Lichidarea societăților care nu respectă normele de salubritate

Pentru	85 %
Împotriva	6 %
Nu aș vota	9 %

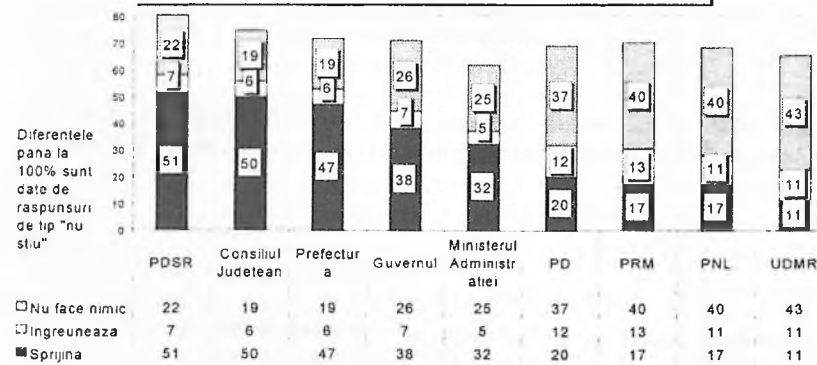
H. Amendarea aspră a cetățenilor care aruncă gunoarie pe străzi

Pentru	93 %
Împotriva	3 %
Nu aș vota	4 %

Localitatea dvs. este cuprinsă în vreo formă de asociere cu alte localități?

Este	20 %
Nu este	26 %
Nu știu	54 %

Credeti ca urmatoarele partide sprijina sau ingreuneaza dezvoltarea localitatii dvs.?



Credeți că primarul s-a străduit sau nu cu bună credință să-și îndeplinească promisiunile făcute în campania electorală?

S-a străduit	61 %
Nu s-a străduit	28 %
Nu știu	11 %

Considerați că primarul dispune de suficiente mijloace pentru a rezolva problemele localității dvs.?

Da	44 %
Nu	31 %
Nu știu	25 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Cât de mulțumit sunteți de realizările de până acum ale primarului dvs.?

Foarte mulțumit	10 %
Destul de mulțumit	45 %
Nu prea mulțumit	32 %
Total mulțumit	11 %
Nu știu	2 %

Cum considerați că sunt taxele și impozitele pe care le încasează Primăria de la cetățeni?

Prea mari	52 %
Suficiente	38 %
Prea mici	4 %
Nu știu	6 %

Cum considerați că sunt gestionați banii Primăriei?

Corect	26 %
Încorect	27 %
Nu știu	47 %

Cei mai mulți dintre primari cred că localitățile pe care le gospodăresc vor arăta mai bine în anul următor. Această afirmație vi se pare:

Demnă de crezare	25 %
Îndoielnică	59 %
Nu știu	16 %

Consiliul Local se ocupă sau nu în mod activ de problemele localității?

Se ocupă	40 %
Nu se ocupă	34 %
Nu știu	26 %

Cât de mulțumit sunteți de activitatea de până acum a Consiliului Local?

Foarte mulțumit	5 %
Destul de mulțumit	33 %
Nu prea mulțumit	34 %
Total mulțumit	13 %
Nu știu	15 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Din câte cunoașteți, între primar și Consiliul Local domnește mai curând:

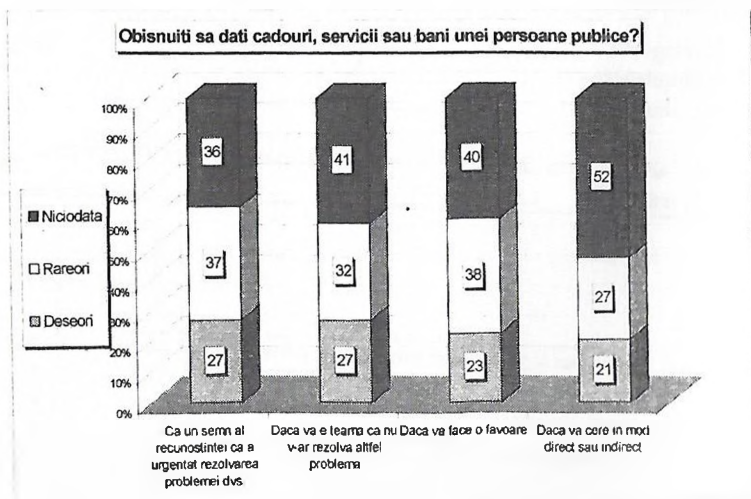
Înțelegerea	37 %
Neînțelegerea	22 %
Nu știu	41 %

Sunteți de acord sau împotriva următoarelor afirmații despre funcționarii publici?

	De acord	Împotriva
Sunt prea puțini funcționari și prea multe sarcini de rezolvat	34 %	48 %
Cheltuie banii Primăriei de pomană	37 %	27 %
Pun suflet în munca pe care o fac	38 %	41 %
Sunt bine pregătiți profesional pentru activitățile pe care le desfășoară	45 %	31 %
Prin munca lor contribuie la dezvoltarea localității	46 %	40 %
Au prea puțină putere să rezolve problemele cetățenilor	48 %	36 %
Așteaptă sau pretind recompense de la cei pe care îi servesc	52 %	22 %
Mint cetățenii atunci când au interese	54 %	21 %
Se sustrag responsabilităților atunci când au ocazia	57 %	17 %
Cei mai mulți sunt numiți în funcții pe criterii politice	58 %	19 %
Cei mai mulți sunt amabili și politicoși cu cetățenii	58 %	32 %
Sunt în stare să rezolve orice problemă dacă răsplata este destul de mare	60 %	22 %
Sunt mulți care nu au ce căuta în Primărie	65 %	19 %
Se ocupă mai ales de interesele unor oameni puternici și mai puțin de problemele oamenilor simpli	68 %	15 %
Cei mai mulți se gândesc doar la ei și le pasă prea puțin de problemele cetățenilor	74 %	17 %

Unde credeți că există cei mai mulți oameni corupți?

La nivel central (guvern, parlament)	24 %
La nivel local (primărie, consiliu local/județean, prefectură)	5 %
În mod egal la ambele nivele	55 %
Nicăieri	3 %
Nu știu	13 %



Anexa 4

Sondaj autorități publice – mai 2001⁴

Cum funcționează următoarele servicii și utilități publice în localitatea dvs. ?

	Bine	Prost
Servirea cetățenilor de către Primărie	92	6
Păstrarea ordinii publice, siguranța cetățenilor	83	16
Curățenia străzilor și a parcurilor	76	22
Întreținerea cimitirelor	75	20
Întreținerea unităților de învățământ	75	24
Iluminatul străzilor lăturalnice	71	28
Alimentarea cu apă a locuințelor	70	27
Administrarea piețelor și a târgurilor	67	25
Retrocedarea caselor, terenurilor și pădurilor	62	25
Întreținerea unităților sanitare	60	37
Protecția mediului înconjurător	58	32
Transportul în comun	58	26
Întreținerea unităților culturale și sportive	53	44
Întreținerea și modernizarea drumurilor	53	47
Construcția de clădiri	50	45
Îndiguirea albiei râurilor sau stabilizarea versanților	42	43
Supravegherea câinilor vagabonzi	31	60
Consolidarea și modernizarea clădirilor degradate	23	66

⁴ Sondajul a fost efectuat în perioada 11 – 30 aprilie 2001 pe un eșantion de 507 autorități publice locale: primari, viceprimari, prefecți, subprefecți, consilieri locali și județeni, funcționari publici. Aceștia au fost selectați din 81 de localități urbane și rurale din 36 de județe.

Atitudini și valori în administrația publică locală

După alegerile locale din iunie 2000, care aspecte au cunoscut o îmbunătățire vizibilă ?

Servirea cetățenilor de către Primărie	39%
Curățenia străzilor și a parcurilor	37%
Iluminatul străzilor laterale	31%
Întreținerea și modernizarea drumurilor	20%
Administrarea piețelor și a târgurilor	20%
Păstrarea ordinii publice, siguranța cetățenilor	18%
Întreținerea unităților de învățământ	17%
Alimentarea cu apă a locuințelor	11%
Transportul în comun	9%
Retrocedarea caselor, terenurilor și pădurilor naționalizate	7%
Întreținerea unităților culturale și sportive	5%
Întreținerea unităților sanitare	4%
Întreținerea cimiterelor	4%
Supravegherea câinilor vagabonzi	4%
Protecția mediului înconjurător	4%
Îndiguirea albiei râurilor sau stabilizarea versanților ce	
Pot provoca alunecări de teren	3%
Construcția de clădiri (locuințe sau firme)	3%
Consolidarea clădirilor degradate	1%

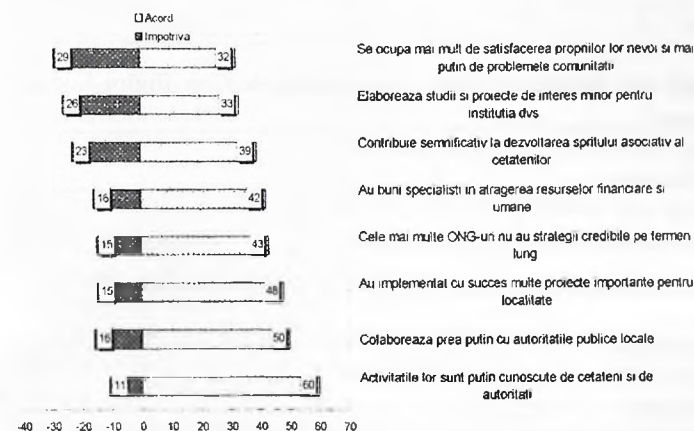
În ce domenii intenționează instituția dvs. să deruleze cele mai importante proiecte de investiții în următorii ani?

Alimentarea cu apă a locuințelor, modernizarea, extinderea conductei de apă	48%
Întreținerea și modernizarea drumurilor, crearea unor drumuri, poduri, linii de centură, aeroporturi, autogări, gări, parcuri, drumuri forestiere	40%
Introducerea gazului metan, extinderea rețelei	37%
Construcția de clădiri, locuințe speciale, sedii de firme	19%
Canalizare	11%
Termoficare, modernizarea centralelor termice, lemne de foc	10%
Întreținerea unităților de învățământ, crearea, modernizarea, Repararea școlilor, liceelor, grădinițelor	8%
Reciclarea gunoaielor; groapă de gunoi ecologică	7%
Consolidarea clădirilor degradate; refacerea centrului istoric al localității	5%
Iluminatul străzilor laterale	4%
Relansarea economică; sprijinirea agriculturii, a industriei	3%

Atitudini și valori în administrația publică locală

Curățenia străzilor și a parcurilor	2%
Întreținerea unităților sanitare; crearea, modernizarea, extinderea spitalelor, dispensarelor, clinicilor	2%
Administrarea piețelor și a târgurilor	2%
Îndiguirea albiei râurilor sau stabilizarea versanților	
Ce pot provoca alunecări de teren	1%
Protecția mediului înconjurător	1%
Crearea de noi locuri de muncă, IMM-uri	1%
Locuri de agrement: parcuri, locuri de joacă pentru copii, tineri, bătrâni	1%
Telefonie, tv prin cablu	1%

Sunteți de acord sau împotriva următoarelor păreri despre ONG-urile din localitatea dvs. ?



Ați participat până acum la cursuri, simpozioane sau întâlniri coordonate de ONG-urile din localitatea dvs.?

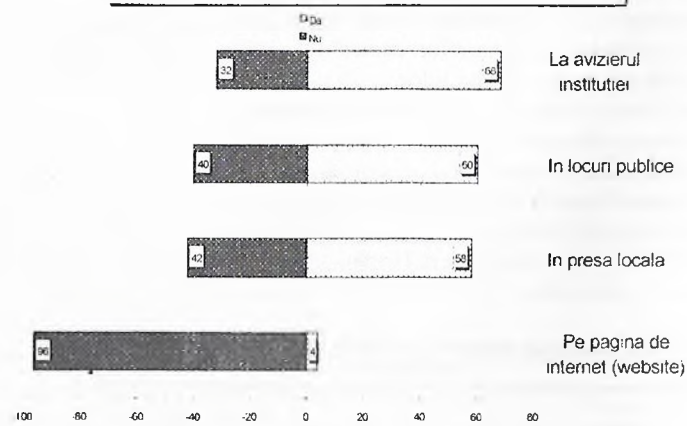
Am participat	36%
Nu am participat	64%

Reprezentanții ONG-urilor participă la întâlnirile Consiliului Local sau Județean?

Niciodată	53%
La puține ședințe	35%
La multe ședințe	8%
De fiecare dată	4%

Atitudini și valori în administrația publică locală

Deciziile importante luate de instituția dvs. sunt prezentate, afisate:



Presa locală este invitată să participe la ședințele Consiliului Local sau Județean?

De fiecare dată	38 %
Niciodată	30 %
La puține ședințe	21 %
La multe ședințe	11 %

Activitatea instituției dvs. Este reflectată în presa locală de cele mai multe ori:

Favorabil	40 %
Neutru	39 %
Negativ	6 %
Nu știu	15 %

Presa locală sau centrală a prezentat vreodată atacuri nedrepte la adresa dvs.?

Niciodată	53 %	Rareori	38 %	De multe ori	9 %
-----------	------	---------	------	--------------	-----

Credeți că cetățenii cunosc problemele cu care se confruntă instituția dvs.?

În oarecare măsură	54 %
În mică măsură	29 %
În foarte mare măsură	14 %
Deloc	3 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Există în instituția dvs. Un centru de informare pentru cetățeni, un comitet consultativ sau un birou de relații cu publicul?

Da	67 %
Nu	33 %

Pentru investițiile dezvoltării localității/județului dvs. a fost contractat un credit la vreo bancă?

Da	17 %
Nu	83 %

Credeți că în viitorul apropiat instituția dvs. va contracta credite sub forma:

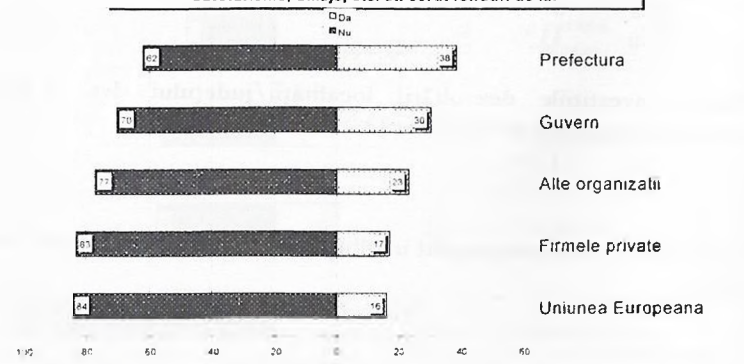
	Da	Nu	Nu știu
Obligațiunilor ?	4	32	64
Împrumuturilor bancare ?	20	31	49

Dacă s-ar face un referendum, dvs. ați vota pentru sau împotriva următoarelor aspecte ?

	Pentru	Împotriva	Nu as vota
Amendarea aspră a cetățenilor care aruncă gunoarie pe străzi	98	1	1
Sanționarea severă a cetățenilor sau asociațiilor de locatari care nu au grijă de aspectul exterior al clădirilor lor	87	4	9
Lichidarea societăților care nu respectă normele de salubritate	81	10	9
Trecerea poliției în subordinea Primăriei	79	15	6
Trecerea grădinițelor, școlilor, liceelor de stat în administrarea primăriilor	52	39	9
Omorârea câinilor fără stăpân	45	35	20
Salarizarea profesorilor de către Primărie	34	55	11
Trecerea penitenciarelor în subordinea primăriilor	11	68	21

Atitudini și valori în administrația publică locală

Pentru acoperirea necesarului de oameni, calculatoare, imprimante, autoturisme, utilaje, etc. ați cerut fonduri de la:



Credeți că următoarele partide și instituții sprijină sau îngreunează dezvoltarea localității / județului dvs. ?

	Sprijină	Îngreunează	Nu face nimic
Consiliul Județean	76	3	8
Prefectura	76	3	7
PDSR	74	5	8
Guvernul	63	3	13
Ministerul Administrației Publice	57	6	13
PD	28	13	31
PNL	25	13	29
PRM	25	11	28
UDMR	20	4	33

Localitatea dvs. este cuprinsă în vreo formă de asociere cu alte localități?

Da 46 % Nu 30 % Nu știu 24 %

Localitatea dvs. n-a intrat în nici o formă de asociere cu alte localități deoarece:

Au lipsit informațiile despre asemenea forme de asociere 34 %
 Discuțiile de asociere cu alte localități nu au dat nici un rezultat 14 %
 Reprezentanții puterilor locale nu au reușit să se pună de acord 7 %
 N-a exista o asemenea nevoie 5 %
 Legislația în vigoare nu corespunde profilului localității 3 %
 Alt motiv 9 %
 Nu știu 28 %

Atitudini și valori în administrația publică locală

Anul trecut ați plecat în străinătate în interes de serviciu?

Da 13 %

Nu 87 %

Credeți că în acest an veți pleca în străinătate în calitate pe care o aveți în instituția la care lucrați?

Da 16 %

Nu 84 %

Considerați că schimburile de experiență pe care le aveți cu instituții similare din alte țări sunt:

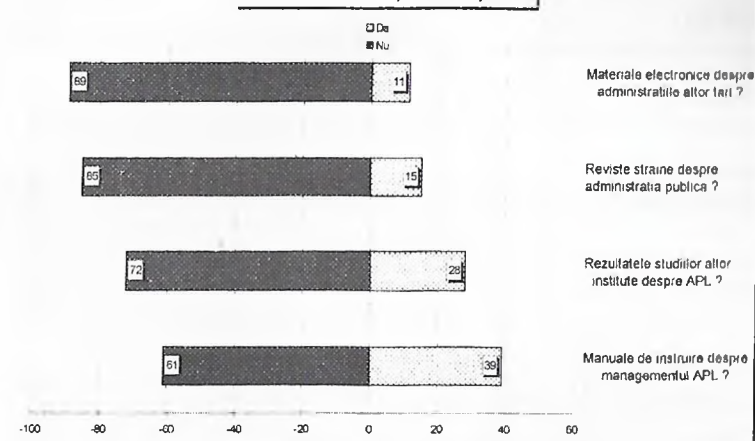
Inexistente 53 %

Prea puține 38 %

Suficiente 8 %

Prea multe 1 %

Sunteți abonat, cumpărați sau primiți:



CUPRINS

Capitolul 1

Incursiune în sociologia administrației publice locale din România 3

INTRODUCERE	3
METODOLOGIA UTILIZATĂ	8
PERCEPȚIA PRIMĂRIILOR	12
<i>Motivația</i>	19
<i>Satisfacția</i>	22
<i>Competența</i>	24
<i>Randament</i>	26
PERCEPȚIA SERVICIILOR PUBLICE	27
PERCEPȚIA ORGANIZAȚIILOR NEGVERNAMENTALE.....	34
PERSPECTIVE DE DEZVOLTARE LOCALĂ.....	37

Capitolul 2

Corupția în administrația publică din România 46

Capitolul 3

Introducere în managementul public 60

Capitolul 4

Valorile împărtășite în administrația publică locală 80

IERARHIA VALORIILOR CATEGORIALE	91
IERARHIA VALORIILOR INTERPERSONALE	100
IERARHIA VALORIILOR PERSONALE	107
STUDIUL ATITUĐINILOR CREATIVE	114

Capitolul 5

Tipuri psihologice în administrația românească 121

Anexa 1

Sondaj cetățeni – ianuarie 2001 143

Anexa 2

Sondaj autorități publice - februarie 2001 154

Anexa 3

Sondaj cetățeni - aprilie 2001 164

Anexa 4

Sondaj autorități publice – mai 2001 171