



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

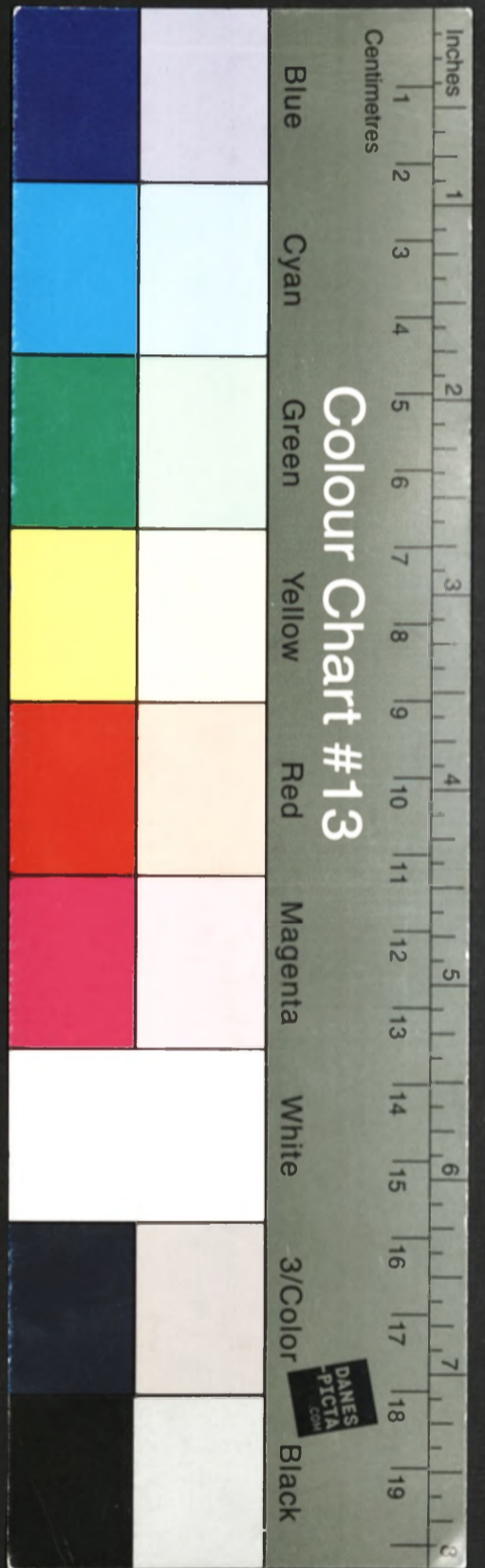
INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

ŚWIAT WARTOŚCI ŻOŁNIERZY
ZAWODOWYCH JAKO KRYTERIUM
JAKOŚCIOWYCH PRZEOBRAŻEŃ
SIĘ ZBROJNYCH III RP

~~Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
8/5745
05-005745-002-0~~

WARSZAWA

68686



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ
INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

**ŚWIAT WARTOŚCI ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH
JAKO KRYTERIUM
JAKOŚCIOWYCH PRZEOBRAŻEN
SIŁ ZBROJNYCH III RP**

(Sprawozdanie z badań)



Praca pod kierunkiem naukowym
ppłk dr Krzysztofa Lorantego



Warszawa 2003

Recenzent: ppłk dr hab. Stanisław Jarmoszko

Zespół autorski:

Ppłk dr Krzysztof Loranty (Rozdział I; Rozdział II: 2.1; 2.3; 2.4; 2.5;2.6; Zakończenie, Kwestionariusz ankiety)

Ppłk dr Mariusz Kubiak (Wstęp; Rozdział II: 2.2)



SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
Rozdział I	
ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ	12
1.1. Przedmiot badań	14
1.2. Główny problem badawczy.....	7
1.3. Metody i techniki badań	19
1.4. Teren i organizacja badań	20
Rozdział II	
SPRAWOZDANIE Z BADAŃ	26
2.1. Ogólne orientacje moralne i cele życiowe	26
2.1.1. Postępowanie człowieka a ogólne normy moralne	27
2.1.2. Wartości i cele istotne w życiu	28
2.2. Zadowolenie z życia	32
2.2.1. Ogólna ocena życia	33
2.2.2. Zadowolenie z warunków mieszkaniowych	34
2.2.3. Zadowolenie z życia rodzinnego	35
2.2.4. Zadowolenie z posiadanego wykształcenia	36
2.2.5. Zadowolenie z wykonywanego zawodu	36
2.2.6. Zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego	37
2.2.7. Zadowolenie z ilości wolnego czasu	38
2.2.8. Zadowolenie z kontaktów towarzyskich	38
2.2.9. Zadowolenie ze stosunków międzyludzkich w pracy	39
2.2.10. Zadowolenie z posiadanych dochodów i stanu posiadania materialnego	41
2.3. Obawy życiowe kadry zawodowej	42
2.4. Ogólne opinie o służbie wojskowej i wojsku	44
2.4.1. Opinie o zawodzie wojskowego	44
2.4.2. Opinie o wpływie przeobrażeń sił zbrojnych na wybrane aspekty życia osobistego i zawodowego oraz działanie organizacji wojskowej	47

2.4.3. Opinie o funkcjonowaniu demokratycznej cywilnej kontroli nad armią.....	48
2.5. Wartości i symbole	50
2.5.1. Opinie o wartościach i symbolach preferowanych w środowisku żołnierzy zawodowych	51
2.5.2. Symbole i wartości istotne dla respondentów	58
2.5.3. Bóg, honor i ojczyzna jako wartości określające sens służby	62
2.5.4. Postawa wobec walki za wolność ojczyzny	63
2.5.5. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego	65
2.6. Relacje interpersonalne	67
2.6.1. Zachowania prospołeczne	69
2.6.2. Relacje przełożony – podwładny	73
2.6.3. Wartości godnościowe i honor	80
ZAKONCZENIE	84
BIBLIOGRAFIA	88
ZAŁĄCZNIKI:	
Kwestionariusz ankiety	99
Wyniki badań	112

WSTĘP

Współczesny świat charakteryzuje niespotykana wcześniej dynamika i tempo przemian niemal we wszystkich dziedzinach życia. Powstaje i rozwija się globalna cywilizacja światowa. W jej istotę najmocniej wpisane są: permanentny postęp naukowo-techniczny, wszechogarniająca sieć komunikacyjno-informatyczna, coraz liczniejsze i bardziej skomplikowane powiązania ekonomiczne, polityczne i kulturowe, atrakcyjny i spektakularny model konsumpcyjnego stylu życia. Równocześnie jesteśmy świadkami nie tylko istotnych przeobrażeń na mapie świata, przerażających aktów przemocy międzynarodowego terroryzmu, nowych form wojen (wojny asymetryczne), ale także deprecjacji i upadku z pozoru trwałych prawd oraz autorytetów moralnych. Panuje przekonanie o kryzysie akceptacji systemu technologiczno-przemysłowej cywilizacji, o widocznym przewartościowaniu wartości, o deprecjacji świadomości wartości, o zmięczeniu tradycyjnej moralności chrześcijańskiej, o kryzysie „wysokiej” kultury, o gwałtownym obniżeniu autorytetu rodziny, a nawet o chaosie w zakresie teleologii sensu życia. Dominuje przekonanie o powszechnym procesie zamiany wartości, choć tak naprawdę bardziej widoczna jest w tym obszarze kontynuacja niż dyskontynuacja¹.

Zagubieni w globalnej rzeczywistości ludzie albo poddają się nowym, przejściowym modom, trendom i fascynacjom, albo (co rzadsze) sięgają do aksjologicznej skarbnicy religii, filozofii bądź nauki. Ci ostatni gorączkowo poszukują trwałych, uniwersalnych wartości, które mogłyby stać się ich oparciem w czasach, gdy bezpieczeństwo personalne i strukturalne wyrosło na podstawową kategorię dzisiejszej cywilizacji. Dlatego też, zasadniczym celem ich wysiłków jest odnalezienie takich wartości, do których można by się odwołać w chwili zagrożenia własnej tożsamości i jednostkowego bytu.

Czym zatem są wartości? Z najogólniejszej, filozoficznej perspektywy, wartości zazwyczaj rozpatrywane są w trzech kontekstach. Po pierwsze, jakiego rodzaju własnością lub cechą jest „posiadanie wartości”, czy też „bycie wartościowym”? Po drugie, czy fakt posiadania wartości jest czymś obiektywnym czy subiektywnym? Po trzecie, jakim rzeczom przypisana jest wartość? W pierwszym przypadku, wydaje się oczywiste, że posiadania wartości nie można ustalić za pomocą zmysłów lub rozpoznania naukowego. Jest tak dlatego, ponieważ jest to własność, którą można zidentyfikować stosując swoiste podejście lub proces

¹ Zob.: J. Mariański, W. Zdaniewicz, *Wartości religijne i moralne młodych Polaków*, Warszawa 1991, s. 13.

myślowy. Posiadanie wartości bywa jednak własnością relacyjną (zaspokajanie ludzkich potrzeb), bądź też nie własnością rzeczy, a jedynie efektem naszego upodobania, z jakim na nią patrzymy. W kolejnym, drugim przypadku, jeśli posiadanie wartości jest własnością rzeczy, to mówimy o obiektywnym charakterze wartości. Natomiast jeśli uznajemy coś za wartościowe bo z przyjemnością na to spoglądamy, to, w rzeczy samej, bycie wartościowym jest czymś subiektywnym. W ostatnim, trzecim przypadku, katalog rzeczy wartościowych wydaje się być nieskończony. Najogólniej można postawić tezę, iż dla ludzi to jest wartościowe, co ma istotne znaczenie w ich życiu². W innym, interesującym ujęciu, dociekającym czym są wartości, zakłada się *jako punkt wyjścia bądź to podmiotowy akt chcenia, pożądania, preferencji, bądź też posiadający określone własności przedmiot*³. W myśl takiego założenia, pogląd subiektywistyczny sprowadza badanie wartości do rozpatrywania potrzeb, pożądań czy określonych preferencji podmiotu, natomiast dla opcji obiektywistycznej badanie wartości jest równoznaczne z badaniem własności konkretnych przedmiotów. Próbując przewyciężyć stronniczość (jednowymiarowość) obu tych stanowisk, proponuje się, *by wyjść poza tę tradycyjną alternatywę, odnosząc pojęcie wartości nie tyle do subiektywnych aktów podmiotowych czy też wyizolowanej (tzw. obiektywnej) rzeczywistości przedmiotowej, ile do ujawniających się w doświadczeniu r e l a c j i pomiędzy podmiotem a światem*⁴. Propozycja ta wyodrębnia cztery typy relacji łączących podmiot z jego przedmiotowym i społecznym otoczeniem. Po pierwsze, jest to relacja *p r a g m a t y c z n a*, w której jednostka ustosunkowuje się do świata pojmowanego jako zestaw rzeczy wykorzystywanych dla jej pożytku. Po drugie, jest to relacja *p o z n a w c z a*, gdzie człowiek traktuje obiektywną rzeczywistość poprzez pryzmat przedmiotów poznania. Po trzecie, jest to relacja *e s t e t y c z n a*, przejawiająca się w postrzeganiu otaczających przedmiotów i zjawisk jako zespołów jakości godnych kontemplacji. Po czwarte wreszcie, jest to relacja *p e r s o n a l n a*, której istota polega na traktowaniu innych osób jak autonomiczne podmioty, z którymi jednostka jest połączona więzami moralnej wspólnoty. W tej specyfikacji człowiek (podmiot) doświadcza więc świat poprzez trwałe, ogólnoludzkie wartości – pożytku, prawdy, piękna i dobra. Są one, inaczej mówiąc, pojęciami wyznaczającymi *sens ludzkiego doświadczenia świata*⁵.

² Zob.: *Encyklopedia filozofii* (pod red. T. Hondericha), Poznań 1999, t. 2, s. 956.

³ K. Starczewska, *Wartości podstawowe* (w:) *O wartościach, normach i problemach moralnych* (opr. M. Środa), Warszawa 1994, s. 232.

⁴ Tamże.

⁵ Tamże, s. 241-242.

Omawiany termin „wartość” powszechniej zaznaczył swoją obecność w języku filozofii dopiero w II połowie XIX wieku, jako synonim tego samego przedmiotu, który dotychczas był określany nazwą „dobro”. Doniosły wkład w rozwój filozofii wartości wniósł niemiecki filozof Max Scheler (1874-1928), zwany „katolickim Nietzschem”, podejmując problem wartości z fenomenologicznego punktu widzenia⁶. Dla niego wartości są czymś obiektywnym, stałym i niezmiennym. Posiadają aprioryczny i nieformalny charakter. Związane są z uczuciami i emocjami, a nie z intelektem. Wartości te, według Schelera, należy ujmować w sposób hierarchiczny. Na najniższym szczeblu znajdują się wartości *hedoniczne* (przyjemność-przykrość), powyżej - wartości *witalne* (szlachetne-pospolite), jeszcze wyżej wartości *duchowe* (poznawcze, estetyczne, prawne), a na samym szczycie wartości *religijne* (to co święte i to, co nie święte). Dwa pierwsze rodzaje wartości – hedoniczne i witalne, są dobrami, ale ich wartościowość łączy się jedynie z przyjemnościowymi doznaniem lub zapewnieniem prawidłowych funkcji organizmu. Dwa ostatnie rodzaje wymienionych wartości można ogólnie nazwać wartościami moralnymi, polegającymi na realizacji innych wartości. Zagadnienie wartości moralnych wiąże się ściśle z charakterystycznym dla ludzi doświadczeniem moralnym. W tak zarysowanej perspektywie można przyjąć, iż wartości moralne to *ogół stanów naszej świadomości moralnej, których przedmiotem są ogólne ideały moralnego postępowania człowieka, takie jak np. sprawiedliwość, wierność, prawdomówność, męstwo czy miłość*⁷. W oparciu o ideały moralne w psychice każdego człowieka powstaje specyficzny układ nazywany (pod wpływem fenomenologii) – „światem wartości”. Dzięki niemu ludzie przeżywają (mniej lub bardziej świadomie) określone wartości. Owo przeżywanie jest nieodłącznym elementem moralnego życia człowieka i w znacznej mierze kształtuje zarówno jego psychikę, jak i sposób zachowania się. Charakteryzując bardziej szczegółowo i

⁶Zob.: *Encyklopedia filozofii*, cyt. wyd., s. 839.

⁷T. Ślipko, *Zarys etyki ogólnej*, Kraków 2002, s. 190. W etyce chrześcijańskiej **wartości moralne** to *ogólne wzorce, czyli ideały postępowania (np. sprawiedliwość, prawdomówność, obowiązkowość, miłość), które 1. odnoszą się do gatunkowo określonych kategorii ludzkiego działania (np. oddawanie drugiemu co mu się należy, mówienie prawdy, wykonywanie nałożonych obowiązków, miłowanie człowieka, 2. wyrażają wzorce doskonałości, odpowiadające tym działaniom i w nich się na zasadzie odwzorowania urzeczywistniają, ale 3. urzeczywistniając się w nich równocześnie doskonalą człowieka jako osobę, nie zaś tylko jej partykularne uzdolnienia*. Tamże, s. 204.

filozoficznie świat wartości, sądzi się, że wartości moralne noszą charakter pozapodmiotowy, transsubiektywny, a więc obiektywny. O ile przeżycie wartości ma miejsce zawsze w danym podmiocie, to sama wartość moralna funkcjonuje w bycie zewnętrznym. W sytuacjach gdy człowiek stwierdza „postępuję mężnie”, „mówię zgodnie z prawdą”, wypowiedzi te świadczą, iż jego działanie odnosi się do czegoś, co znajduje się poza nim samym. Tak więc, sprawiedliwość, innym razem prawdomówność czy też miłość, są dla niego pewnymi formami doskonałości, do której stara się zmierzać na miarę swoich sił i wyobrażeń o niej. Ponadto, pomieszczone w treści przeżycia wartości ideały postępowania są wobec konkretnych czynów (aktów) czymś pierwotnym, ale jednocześnie czymś ku tym czynom zwróconym. Inaczej mówiąc, zwracają się ku człowiekowi chcąc być urealniane w jego działaniu, dążeniu do bycia „dobrym człowiekiem”. Jednak nawet urzeczywistnione nigdy nie osiągną swojego idealnego wzorca. Tę ich cechę (właściwość) można określić jako nieosiągalność bądź niedościgłość. Kolejna cecha wpisana w charakterystykę świata wartości sprowadza się do tego, iż wartości w przeżyciu człowieka noszą znamiona powszechności i stałości. Jest tak, ponieważ stanowią one wzorce postępowania dla wszystkich ludzi, choć pomieszczone są w świadomości pojedynczych jednostek. Społeczeństwo dostrzegając ich znaczenie w życiu zbiorowości, podkreśla ich rolę jako niezbędnego elementu swego funkcjonowania.

Przedstawione powyżej cechy świata wartości nie wyczerpują całego spektrum omawianego zagadnienia. Okazuje się bowiem, że w życiu różni ludzie stosują różną miarę i wzorce dobra odnośnie tego samego zachowania. Dla przykładu, we wczesnych okresach cywilizacji ludzkiej niewolnictwo było oceniane jako zjawisko słuszne i sprawiedliwe, obecnie natomiast jest ono jednoznacznie potępiane jako okrutny gwałt na wolności i godności człowieka. W tym kontekście można wysnuć wniosek, że wartości moralne *pozostają w ścisłej zależności od dyspozycji i nastawień poszczególnych jednostek, od wielkich historycznych procesów rozwoju, od ogólnospołecznych warunków miejsca i czasu*⁸. Tak więc, oczywistym jest, że są one także czymś zmiennym, relatywnym. Wobec tego, powstaje pytanie: jaki jest

⁸ Tamże, s. 193.

rzeczywiście charakter wartości? Czy są one stałe i niezmienne, czy też wprost przeciwnie – relatywne? Historyczny przegląd teorii filozoficznych odnoszących się do wartości moralnych wyłania dwa podstawowe stanowiska. Jedno z nich utrzymuje istnienie *powszechnego i niezmiennego świata wartości moralnych* o charakterze obiektywnym (teoria absolutystyczna). Do zwolenników tej opcji należą m. in. : Sokrates, Platon, Arystoteles, stoicy, R. H. Lotze, G. E. Moore, M. Scheler oraz przedstawiciele etyki chrześcijańskiej. Drugie stanowisko, głoszące pogląd zgodnie z którym *wartości moralne mają charakter zmienny, odpowiednio do warunków historycznych danej epoki czy poszczególnych jednostek* (teoria relatywistyczna), przejawia się w dwóch formułach: obiektywistycznej bądź subiektywistycznej. Tę pierwszą preferuje marksizm i ewolucjonizm, natomiast drugą przede wszystkim epikureizm, utilitaryzm, naturalizm neopozytywistyczny oraz egzystencjalizm⁹.

Na świat wartości każdego człowieka składają się zarówno wartości przez niego nie w pełni uświadamiane (przyjmowane pod wpływem otoczenia społecznego), jak również te, które świadomie wybiera, akceptuje (internalizuje) i rozwija. Są one ważnym składnikiem jego osobowości. Owa internalizacja odnosi się do wartości zastanych. Część z nich człowiek odrzuca, inne zaś uznaje za własne. Te zaakceptowane są dla niego swoistym drogowskazem życiowym. Podporządkowując się im, dąży jednocześnie do uwzględniania ich w swej działalności. W tym względzie czyni to albo pod wpływem opinii społecznej, albo w dla siebie tylko charakterystyczny, twórczy sposób. W tym drugim przypadku, człowiek tworząc (kreując) wartości nieustannie odnajduje nowe znaczenia zjawisk oraz nowe stosunki między nimi a znaczeniami dosłownymi, czyli podstawowymi¹⁰. Innymi słowy, człowiek wciąż odkrywa nowe wartości. Funkcjonują poglądy, zgodnie z którymi: *Pod pojęciem „wartości” rozumie się zarówno dobra jako cele działania, jak i postawy (przekonania) wobec tych celów, a także struktury przekazu wartości i postaw wobec wartości*¹¹. Wartości są fundamentem przemyślanych działań, ale również podstawą usensowienia życia i harmonijnego porządku społecznego. Pełnią także nadrzędną

⁹ Zob., tamże, s. 197-198.

¹⁰ Zob.: M. Gołaszewska, *Sposób istnienia wartości* (w:) *Trwałe wartości i zmienny świat* (pod red. B. Suchodolskiego), Warszawa 1995, s. 76.

¹¹ J. Mariański, W. Zdaniewicz, cyt. wyd., s. 13.

funkcję wobec norm. Normy natomiast wytyczają wzajemne relacje pomiędzy członkami społeczeństwa, pomiędzy ludźmi a instytucjami, pomiędzy ludźmi a różnymi rodzajami dóbr.

W społeczeństwie polskim, jak dowodzi w swych badaniach K. Kiciński, można wyodrębnić istnienie czterech orientacji moralnych stanowiących odbicie kondycji moralnej społeczeństwa polskiego¹². Istota każdej z nich sprowadza się do eksponowania specyficznego tylko dla niej sposobu uzasadniania przyjętych standardów moralnych, czyli do powoływania się na te, a nie inne wartości oraz zasady naczelne. Pierwsza, orientacja prospołeczna, za zasadnicze kryterium oceny moralnej swojego czy czyjś postępowania uznaje dobre lub negatywne konsekwencje tego postępowania dla innych. W przypadku drugiej, godnościowej orientacji, podstawowym kryterium moralnym jest „dorastanie” do określonego ideału (wzorca), świadczące o szczególnej wartości jednostki ludzkiej. Postępowanie niegodne może szkodzić innym, ale może również godzić w specyficzne dobro własne. Trzecia, orientacja wzajemnościowa, za zasadnicze kryterium dobra moralnego uznaje nie bezinteresowne działanie na rzecz innych ani obronę własnej godności, lecz respektowanie zasady wzajemności. Dla niej człowiekiem moralnym jest ten, który ma świadomość, że wiele zawdzięcza innym, a więc, powinien tak postępować, by inni również jemu zawdzięczali wiele. Ostatnia, czwarta, orientacja tabuistyczna, sprowadza się do uznania za kryterium dobra moralnego prawd oczywistych (zrozumiałych samych przez się). Stanowią one wartość samą w sobie, nie wymagają jakichkolwiek uzasadnień i odwoływania się do wartości nadrzędnych. Trzeba jednak dodać, że każda z wymienionych orientacji jest zjawiskiem złożonym i może występować w różnych odmianach oraz, że ludzie w większości wypadków prezentują więcej niż jedną orientację, choć zazwyczaj którąś z nich wyraźnie preferują.

Po dokonanych wcześniej ustaleniach, truizmem jest twierdzenie, że w odpowiednim funkcjonowaniu jednostki ludzkiej w świecie i społeczeństwie niezmiernie istotną rolę odgrywają wartości. Dlaczego akurat wartościom przypisuje

¹² Zob.: K. Kiciński. *Orientacje moralne społeczeństwa polskiego (w:) Kondycja moralna społeczeństwa polskiego* (pr. zb. pod red. J. Mariańskiego), Kraków 2002, s. 369-372.

się tak ważną rolę? Wydaje się, że aby odpowiedzieć na to pytanie należy przeprowadzić analizę ludzkiej aktywności, w szczególności zaś jej genezy¹³. W literaturze przedmiotu najczęściej podkreśla się, że źródłem tej aktywności są potrzeby. Potrzeby te są zaspokajane na różnych szczeblach (wymiarach). Na szczeblu biologicznym, człowiek aby żyć, musi zaspokajać potrzeby oddychania, pokarmu, utrzymania ciepłoty itp. Aby to osiągnąć przyswaja różnego rodzaju materię, która posiada dla niego niezmiernie istotną wartość biologiczną. W środowisku społecznym, na skutek rozmaitych form działalności rodzą się nowe potrzeby, typowo i prawie wyłącznie ludzkie. Jest to uwarunkowane ich swoistą obudową świadomościową oraz treścią przedmiotową. Tak więc, są to potrzeby społeczne, do których można zaliczyć np. potrzebę poznawania, pomagania, pracy, twórczości, zabawy, szczęścia, piękna itp. Ich realizacja bądź zaspokojenie przyczynia się do powstania ważnych wartości społecznych. Jednostka żyjąc w społeczeństwie realizuje swoje różnorodne potrzeby, ukierunkowując swoją aktywność na cele, czyli na to, co je zaspokaja. Wybierając określony sposób realizacji wytyczonych celów, ludzie kierują się swoim światem wyznawanych, zinternalizowanych wartości. Dotyczy to nie tylko poszczególnych ludzi, ale również szerszego spektrum społecznego: grup, klas, warstw, partii, organizacji, czy wreszcie narodów.

Całe nasze życie przeniknięte jest nieustannym wartościowaniem, które określa jego bieg i jego jakość.

Z dotychczasowych rozważań można wysnuć uprawniony wniosek, że **świat wartości reprezentowany przez środowisko żołnierzy zawodowych wywiera istotny wpływ na jakość i poziom funkcjonowania Sił Zbrojnych**. W tym kontekście, nie dającą się przecenić kwestią jest zatem to, jakie wartości preferuje kadra zawodowa. Które z nich znajdują się na najwyższym szczeblu, które niżej, a które na samym dole hierarchicznej drabiny świata wartości. Swoiste rozchwianie kadry między wartościami tradycyjnymi, a wartościami świata postmodernistycznego, ma wyraźne odzwierciedlenie w jej funkcjonowaniu zawodowym. Trzeba jednak pamiętać, że także sama instytucja wojska wpływa i kształtuje świat wartości jej członków. Jest to więc wzajemna relacja zwrotna, a **ideałem byłaby sytuacja**

¹³ Zob.: W. Szewczuk. *Na początku było działanie (w:) Trwałe wartości...*, cyt. wyd., s. 66-67.

maksymalnej zgodności jakościowej świata wartości żołnierzy zawodowych i ich Sił Zbrojnych.

Niniejsza praca stanowi kontynuację naszych wcześniejszych badań nad moralnością kadry zawodowej, które przeprowadziliśmy w 2000 roku. Zaprezentowane w niej wyniki są jedynie wstępnym etapem przed podjęciem kolejnych poszukiwań, podczas których skupimy się nade wszystko nad jakościową analizą problemów z zakresu szeroko rozumianego etosu wojskowego.

Rozdział I

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ

W rozważaniach socjologów i psychologów społecznych coraz częściej podejmuje się problematykę wartości. Okazuje się bowiem, że wyjaśnianie, zrozumienie i przewidywanie zachowań jednostek lub grup społecznych jest niemożliwe bez wiedzy o tym, co ludzie uważają za złe, a co za dobre, co za właściwe, a co nie, co jest dla nich istotne, a co nieistotne. Te wyobrażenia tworzą pewien system standardów służących ocenie moralnej postępowania, a tym samym pełnią funkcje motywującą do podejmowania określonych działań. Stanowią także wspólną miarę moralną do oceniania zarówno cudzych jak i swoich poczynań. Dzięki systemowi wartości ludzie mogą komunikować się wzajemnie, porozumiewać i współpracować. Wartości podbudowują i uzasadniają liczne normy społeczne regulujące różnorodne aspekty naszego życia.

Każda społeczność chcąc posiadać odpowiedni stopień spójności umożliwiający osiąganie wspólnych celów, musi uzyskać zgodę co do podzielenia przez jej członków określonych wartości. Zgoda ta rzadko bywa doskonała, ponieważ jedną z najciekawszych, a zarazem nieustannie ewoluujących sił napędowych w społeczeństwie jest konflikt wartości. Niemożliwe jest jednak, aby sprawnie razem funkcjonować bez choćby minimalnej wspólnoty wartości.

Problem ten dotyczy szczególnie hierarchicznych organizacji zadaniowych funkcjonujących w demokratycznych społeczeństwach pluralistycznych, a w szczególności wojska. W tym przypadku jednostki są z jednej strony członkami szerszego społeczeństwa, charakteryzującego się dużymi możliwościami wyboru wartości, z drugiej zaś przynależą do organizacji, w których ta dowolność jest w znacznym stopniu ograniczona, a uznawane społeczne wartości i postulaty moralne znajdują odrębną hierarchizację. To co niekiedy na zewnątrz uważane jest za normalne i do zaakceptowania, tutaj bardzo często może budzić zastrzeżenia i negatywnie

wpływać na kondycje organizacji. Wspólnota wartości w armii musi być dużo większa, niż w innych społecznościach. Zapewnia jej to bowiem uzyskanie wymaganej spójności, niezbędnej do osiągania celów instytucjonalnych.

Nie należy również zapominać, że wartości mogą być źródłem dezintegracji określonych społeczności. Dzieje się tak, gdy na przykład, jakieś części grupy społecznej wyznają odmienne wartości bądź różnią się przekonaniami, albo system wyznawanych wartości ulega erozji i przestaje sprzyjać celom funkcjonalnym danej instytucji.

Psychologia społeczna i socjologia badając wartości odnosi najczęściej ten termin do tego co jest pożądane lub godne pożądania. Przedstawiciele tych nauk podkreślają na ogół, że wartości mają charakter historycznie zmienny i kulturowo relatywny. Zawsze są poddawane przekształceniom i modyfikacjom, których charakter zależy od całokształtu stosunków społecznych panujących w społeczeństwie. Można więc powiedzieć, że wartości są w dużej mierze odzwierciedleniem procesów zachodzących w społeczeństwie i grupach społecznych. Nie należy jednak zapominać, że równie dobrze mogą one pełnić rolę kreatora przyszłych stanów rzeczy.

W warunkach szybkich zmian społecznych, związanych z przejściem od społeczeństwa tradycyjnego do społeczeństwa pluralistycznego, czy też wynikających z przeobrażeń struktury i funkcji armii, następują szczególnie daleko idące przekształcenia w systemach wartości poszczególnych jednostek oraz etosie grup społecznych. Bardzo często w ich wyniku ulega poprawie jakość życia jednostek i funkcjonowanie organizacji lecz również mogą one prowadzić do anomii społecznej.

Niniejsza praca zapoczątkowuje kilkuletnie badania empiryczne nt. *Etos żołnierski jako społeczny kontekst jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP*. Zadanie badawcze obejmuje cztery etapy:

- I etap – przeprowadzenia badań empirycznych i opracowanie sprawozdania nt. *Świat wartości żołnierzy zawodowych jako kryterium jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP*.

- II etap przeprowadzenie badań empirycznych i opracowanie sprawozdania nt. *Spoleczne i osobowościowe mechanizmy postaw żołnierzy z poboru wobec służby wojskowej*
- III etap – przeprowadzenie badań i opublikowanie wydawnictwa zwarteo na temat. *Moralność zawodowa żołnierzy a jakościowe przeobrażenia armii demokratycznego państwa*
- IV etap – dokonanie syntezy wiedzy uzyskanej w czasie badań. Wykonanie opracowania nt. *Etos żołnierski jako społeczny kontekst jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP.*

1.1.Przedmiot badań

Najogólniej rzecz biorąc przedmiotem naszych zainteresowań badawczych jest społeczny kontekst zachodzących zmian strukturalnych i procesów modernizacyjnych armii. Stanowią go wartości, normy moralne, cele, dążenia, postawy wobec służby wojskowej żołnierzy, zarówno tych zawodowych jak i pełniących służbę z poboru. To właśnie przeobrażenia w świadomości społecznej tej grupy są tłem dokonujących się przeobrażeń naszych sił zbrojnych. Tłem posiadającym szczególne właściwości.

Tło z reguły kojarzone jest z jednobarwną płaszczyzną stanowiącą odniesienie dla ukazujących się kształtów i kolorów. Gdy następuje zmiana tła, równocześnie pojawia się nowe spojrzenie na wielkość, barwę i proporcje wcześniej eksponowanych figur. To proste zjawisko, każdy z pewnością zaobserwował w życiu codziennym lub było mu przedstawiane i wyjaśniane na zajęciach z psychologii albo biologii. Ma ono swoje dalsze implikacje również na gruncie nauk społecznych. Okazuje się, że tło tak niedoceniane przez niektórych, może wyznaczać sens i wartość wszystkiego co dzieje się w jego obszarze. Ta właściwość dotyczy również tła, które jest przedmiotem naszych zainteresowań.

Wydaje się, że kontekst społeczny w tym przypadku odgrywa pierwszoplanową rolę. Bo przecież jego właściwości stanowią o sensie wszystkiego co dzieje się w armii. Wszelkie przemiany zachodzące w wojsku, są na tyle istotne, na ile wpływają na kształtowanie określonych systemów wartości żołnierzy, kształtują pożądane

postawy wobec służby, tworząc ideowe oblicze armii sprzyjające wypełnianiu funkcji zewnętrznych i wewnętrznych w skomplikowanych uwarunkowaniach jakie tworzy z jednej strony demokratyczne państwo, a z drugiej skomplikowana sytuacja międzynarodowa. Warto więc poznać właściwości tak rozumianego tła. Ono bowiem jest obliczem tego wszystkiego, co dzieje się w wojsku i w jego otoczeniu społecznym, jak również czynnikiem warunkującym dokonywanie przeobrażeń tej instytucji.

Siły Zbrojne III RP są strukturą społeczną, która jest poddana szczególnie silnym oddziaływaniom związanym z szybko zmieniającymi się warunkami społecznymi. Dotychczas hermetyczna armia staje coraz bardziej otwarta dla świata, w którym funkcjonuje. Dominujące tam systemy wartości, sposoby myślenia i zachowania, przenikają bez większych trudności do społeczności żołnierskiej. Mają więc istotny wpływ na zasady regulujące stosunki społeczne w tej grupie zawodowej, jej kondycję moralną i świadomość społeczną. Jak podkreśla Karl Jaspers osłabieniu ulega tradycyjny etos żołnierski. W dzisiejszych czasach społeczeństwa przestały uważać wojsko za ucieleśnienie dumy narodowej czy też kadry narodu pod bronią. Wskazuje się niekiedy, że mitologizacja roli armii wykreowanej na główny symbol patriotyzmu i niepodległości oraz instytucję stanowiącą wzór skuteczności i sprawności, może utrudniać jej funkcjonowanie w państwie demokratycznym¹⁴.

Taka sytuacja wywołuje stosunkowo często stan napięcia między żywiołowo przebiegającymi procesami zmian społecznych ogarniających również armię, a formalnymi celami i zadaniami stawianymi siłom zbrojnym przez państwo. Armia, której nadal głównym kryterium przydatności jest możliwość osiągnięcia celów militarnych musi być jednak społecznością zdolną do przewyższania tych sprzeczności.

Siły Zbrojne III RP podlegają w ciągu ostatnich kilkunastu lat ciągłym przemianom. Jak w każdej organizacji hierarchicznej zachodzące procesy mają charakter odgórny. Są narzucane przez polityków i kierownictwo MON odpowiedzialne za przebudowę wojska. W takiej sytuacji jednostki i grupy społeczne znajdują się w permanentnym procesie asymilacji i akomodacji nowych cech

¹⁴ Zob. A. Chojnowski, *Gry wojenne naszych czasów*, „Nowa Res Publica” 1995, nr 9, s. 7-8.

rzeczywistości mających swe źródło zarówno w oddziaływaniach instytucjonalnych, jak również pochodzących z otoczenia społecznego wojska. Musi to doprowadzać do znaczących przeobrażeń w systemach wartości jednostek i etosu całej grupy żołnierzy zawodowych. Kierunek tych przewartościowań może być różny. Warto się więc zastanowić się, jak zachodzące przeobrażenia odzwierciedlają się w postawach i przekonaniach kadry zawodowej, jakie wzorce oceny i interpretacji odnoszące się do tego co jest idealne, godne do pożądanego i zdobycia dominują w tej grupie społecznej. Otrzymany obraz będzie odzwierciedleniem procesów zachodzących w siłach zbrojnych oraz ich jakościowym wymiarem.

Na podstawie badania wartości istotnych dla żołnierzy zawodowych i etosu służby wojskowej można będzie więc dokonać oceny przeobrażeń zachodzących w siłach zbrojnych. Tej problematyce poświęciliśmy I etap programu badawczego, z którego prezentujemy sprawozdanie

W tytule pracy stwierdziliśmy nawet, że aksjologiczne oblicze armii jest kryterium jakościowych przeobrażeń w siłach zbrojnych. Trudno bowiem we współczesnych czasach wyobrazić sobie armię wyjałowioną z wartości, czy też składającą się z żołnierzy nie akceptujących wartości lansowanych przez przełożonych i demokratyczną władzę. Warto również znaleźć odpowiedź na pytanie, w jakim zakresie występują w armii szkodliwe zjawiska, które związane z procesami dynamicznych przeobrażeń nasiliły się w społeczeństwie polskim i odczuwane są jako patologie. Ciekawi nas również, jaki jest wpływ wartości lansowanych w demokratycznym otoczeniu armii na aksjologiczne oblicze kadry zawodowej.

W badaniach będziemy dążyli zarówno do uchwycenia wyobrażeń i pożądanego przez podmiot idealnych cech lub stanów własnej osoby oraz środowiska działania jednostki, jak również do odzwierciedlenia poglądów o faktycznym obrazie istniejącej rzeczywistości. To pozwoli zarówno na uzyskanie informacji o wartościach preferowanych przez żołnierzy zawodowych, jak również ukazać rozbieżności pomiędzy ich: *Ja realnym*, *Ja powinnościowym* i *Ja idealnym*¹⁵.

¹⁵*Ja realne (ja aktualne)* - to odpowiedź na pytanie: jakim jestem? *Ja idealne* - to odpowiedź na pytanie: jakim chciałbym być? *Ja powinnościowe* - zawiera reprezentację siebie takim jakim zgodnie z przekonaniem innych osób lub własnym powinieniem być. (Zob. T. Madrzycki, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany*, Gdańsk, 1996.s. 179-181.)

Spróbujemy zbadać także społeczne reprezentacje tak ważnych dla wojska kategorii jak: służba ojczyźnie, wierność przysiędze wojskowej, honor, profesjonalizm¹⁶. Zmierzymy więc do poznania subiektywnej przestrzeni społecznej, która będąc wytworem poszczególnych indywidualów i grup społecznych, otacza je i wpływa na ich działania. To co dla jednych subiektywne, dla drugich jednak po części tworzy obiektywne środowisko funkcjonowania.

Będziemy w naszych dociekaniach dążyli najogólniej do uzyskania od badanych odpowiedzi na pytania:

- jaki jesteś i jakie jest otoczenie społeczne, w którym funkcjonujesz?
- jakim chciał byś być i jakim powinienes być oraz jakie powinno być twoje otoczenie społeczne, abyś uznał je za dobre i sam czynił w nim dobro?

1.2. Główny problem badawczy

Główny problem badawczy zadania badawczego pt. *Etos żołnierski jako społeczny kontekst jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP* został sformułowany w postaci pytania:

Jak proces przeobrażeń sił zbrojnych III RP wpływa na etos i system wartości współczesnych żołnierzy oraz w jakim zakresie przeobrażenia świadomości społecznej żołnierzy warunkują jakościowe zmiany w armii?

Pomocne w dociekaniach badawczych będą również próby odpowiedzi na następujące pytania:

- *W jakim zakresie system wartości współczesnych żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego oddziałuje na życie społeczne armii i wpływa na jej funkcjonalność wobec wyzwań demokratycznego państwa i jego sił zbrojnych?*
- *Jakie wartości stanowią podstawę identyfikacji tożsamości grupowej współczesnych żołnierzy zawodowych i czy istnieją różnice w tym zakresie pomiędzy poszczególnymi korpusami osobowymi oraz innymi grupami społecznymi w siłach zbrojnych?*

¹⁶ W literaturze polskiej teorie reprezentacji społecznych charakteryzuje C. Trutkowski w pracy pt. *Społeczne reprezentacje polityki*, Warszawa 2000, s.59-130.

- *Które z wartości spełniają dla żołnierzy zawodowych funkcje wartości centralnych?*
- *W jakiej mierze system wartości żołnierzy zawodowych oddziałuje na relacje społeczne pomiędzy nimi?*
- *W jakim zakresie oblicze aksjologiczne żołnierzy zawodowych odzwierciedla tradycyjne dla tej grupy wartości, a w jakim jest wynikiem procesów zachodzących w przeobrażającym się współczesnym świecie?*
- *Czy obecny system wartości oficerów sprzyja wewnętrznej spójności wojska i umacnianiu jego autorytetu w społeczeństwie oraz czy korzystnie wpływa na realizację zadań służbowych i funkcje armii w demokratycznym państwie?*
- *Jak instytucja zasadniczej służby wojskowej determinuje postawy żołnierzy z poboru wobec wojska i w jakim zakresie system wartości żołnierzy jest funkcjonalny wobec wymogów armii demokratycznego państwa?*
- *W jakim zakresie jakościowe zmiany w armii warunkowane są stanem moralności zawodowej żołnierzy?*

W I etapie badań, z których czynimy relację, **dążyliśmy do poznania wartości moralnych uznawanych przez żołnierzy zawodowych za godne uznania i dążenia do ich realizacji oraz tych, które uważane są za mało znaczące. Chcieliśmy również uzyskać odpowiedź na pytanie, w jakim zakresie kadra zawodowa może realizować w służbie wojskowej istotne dla siebie wartości i czy są rozbieżności pomiędzy wartościami lansowanymi przez instytucję wojska, a tymi preferowanymi przez kadrę zawodową?**

Dla ujawnienia się deklarowanych i uznanych wartości moralnych wyodrębniliśmy kilka ząbębajających się obszarów problemowych dotyczących moralności zawodowej żołnierzy i społecznego funkcjonowania sił zbrojnych, co pozwoliło na pewne uporządkowanie poszukiwań badawczych. Są to:

- ogólne orientacje moralne i cele życiowe;
- wartości prospołeczne i egoistyczne
- wartości godnościowe i honor;
- wartości określające relacje interpersonalne w służbie wojskowej;

- wartości utożsamiane się z profesją żołnierza zawodowego;
- wartości wynikające z tradycji narodu i sił zbrojnych
- lojalność wobec przełożonych i demokratycznej władzy państwa.

1.3. Metody i techniki badań

Zakreślony obszar badań, skłonił nas do zastosowania w procedurze badawczej podejścia socjologicznego. Założenie to odnosi się zarówno do całego zadania badawczego, jak również pierwszego etapu badań. Wartości w tym ujęciu są względne i partykularne, zależne od kontekstu społeczno-kulturowego. Podlegają tym samym mechanizmom przemian, co i inne zjawiska społeczne¹⁷. Wychodzimy jednak z założenia, że określone układy społeczne mogą wpływać wyłącznie na niektóre sformułowania norm moralnych, wynikających z wartości¹⁸. Przyjmujemy zatem stanowisko metodologicznego antyredukcjonizmu. Nie wykluczamy ani możliwości badań nad wpływem świata wartości żołnierzy na procesy społeczne zachodzące w armii, ani nie ograniczamy postrzegania funkcjonujących norm moralnych wyłącznie jako tworu zdeterminowanego przez warunki społeczne.

Sformułowane powyżej założenia wskazują ogólne ramy metodologiczne badań. Charakter analizowanych zjawisk zdecydował o zastosowaniu w procedurze badawczej zarówno podejścia jakościowego, jak i ilościowego. Te dwie odmienne drogi poznania staraliśmy się traktować komplementarnie, co pozwoliło na uzyskanie szerokiej wiedzy o badanej rzeczywistości. W badaniach nie ograniczyliśmy się więc tylko do poszukiwań zależności przyczynowo-skutkowych o charakterze ilościowym, co w niektórych przypadkach byłoby wręcz nieuzasadnione, lecz przede wszystkim dążyliśmy do zrozumienia zjawisk występujących w życiu społecznym wojska.

Interdyscyplinarny charakter prowadzonych badań wymagał stosowania w obrębie przyjętych strategii poznania (jakościowej i ilościowej), wzajemnie powiązanych i uzupełniających się metod oraz technik badawczych. W celu realizacji przyjętych założeń metodologicznych w I etapie badań zostały zastosowane:

¹⁷ Zob. A. Pawelczyńska, *Relatywizm moralny a wartości bezwzględne* (w:) *Wartości i ich przemiany*, praca pod red. A. Pawelczyńskiej, Warszawa 1992, s. 11-12.

¹⁸ Tamże, s. 24-25.

- otwarty wywiad pogłębiony;
- metoda sondażu diagnostycznego (realizowana była przy pomocy kwestionariusza ankiety).

Do badań ankietowych opracowaliśmy kwestionariusz „*Wartości*”. Ankietowaniem objęliśmy kadrę zawodową od szczebla drużyny do szczebla brygady. W kwestionariuszu zastosowaliśmy zarówno pytania otwarte jak i zamknięte. Ostatnia strona została przeznaczona na swobodne wypowiedzi respondentów na temat wszelkich problemów nurtujących ich w czasie służby wojskowej, mających mniejszy lub większy związek z problematyką poruszaną w kwestionariuszu. Na podstawie badań ankietowych wykonaliśmy obliczenia korelacyjne. W pracy przedstawiamy tylko zależności pomiędzy zmiennymi, które są różne od zera na poziomie istotności $p < 0,05$.

1.4. Teren i organizacja badań

Badania ankietowe i wywiady zostały przeprowadzone we wrześniu 2002 roku. Objęły one kadrę zawodową z Wojsk Lądowych, Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej oraz Marynarki Wojennej z następujących jednostek wojskowych:

- 20 Bartoszyckiej Brygady Zmechanizowanej im. Hetmana Polnego Litewskiego Wincentego Gosiewskiego;
- 3 Brygady Zmechanizowanej Legionów im. Romualda Traugutta;
- 1 Ciechanowskiego Pułku Artylerii im. Marszałka Józefa Piłsudskiego;
- 3 Warszawskiej Brygady Raketowej Obrony Powietrznej;
- Komendy Portu Wojennego w Gdyni;
- dywizjonu pomocniczych jednostek pływających Portu Wojennego w Gdyni;

Badania przeprowadzono również wśród oficerów - studentów trzeciego semestru na Wydziale Wojsk Lądowych Akademii Obrony Narodowej.

Dobierając próbę badawczą starano się uzyskać jej zróżnicowanie pod względem takich zmiennych jak: wykształcenie, motywacje do służby, satysfakcja z wykonywanych obowiązków, zajmowane stanowisko służbowe. Na ostateczny kształt próby wpłynęły również określone ramy finansowe i organizacyjne, do których musieliśmy dostosować zamierzenia badawcze.

W tabeli 1 przedstawiliśmy liczbę żołnierzy zawodowych objętych badaniami w poszczególnych oddziałach, związkach taktycznych i pododdziałach.

Tabela 1. Liczba żołnierzy zawodowych objętych badaniami ankietowymi w poszczególnych komórkach organizacyjnych

Wyszczególnienie	Liczba badanych	% próby badawczej
1. Wojska Lądowe	168	54,19
2. Wojska Lotnicze i Obrony Powietrznej	97	31,29
3. Marynarka Wojenna	37	11,93
Razem: 310 badanych		

Osiem osób (2,58% próby) nie udzieliło odpowiedzi pozwalających przyporządkować ich do określonego rodzaju sił zbrojnych

Wśród badanych było 36 studentów Wydziału Wojsk Lądowych Akademii Obrony Narodowej. O włączeniu ich do badań zdecydowało przeświadczenie, iż jest to elitarna grupa oficerów, specjalnie wyselekcjonowana, której postawy wojska nie są z pewnością powszechne wśród kadry zawodowej. To dodatkowo zwiększyło kontrastowość próby badawczej. Ze względu na stosunkowo krótki okres, jaki dzielił studentów od służby w jednostkach liniowych, liczone z jednej strony, iż opinie wyrażane przez nich nie ulegną dużemu zdeformowaniu w wyniku procesu zapominania, z drugiej zaś, że będą wolne od zniekształceń emocjonalnych powstałych na wskutek uczestnictwa w życiu pododdziałów. Opinie tej grupy posiadają również szczególny wymiar przewidystyczny, ponieważ ich autorzy w przyszłości będą mieli istotny wpływ na oblicze naszych sił zbrojnych¹⁹.

Próba badawcza jest stosunkowo zróżnicowana pod względem liczby lat służby wojskowej odbytej przez respondentów (zob. tab.2)

Tabela 2. Liczba lat służby wojskowej żołnierzy zawodowych objętych badaniami ankietowymi

Liczba lat zawodowej służby wojskowej	% próby badawczej
1. do 5 lat	20,64
2. od 6 – 10 lat	32,58
3. od 11 do 16 lat	31,29
4. od 17 do 21 lat	8,06
5. powyżej 21 lat	4,19

Dziesięciu respondentów nie udzieliło odpowiedzi pozwalających na określenie ich stażu służby wojskowej

¹⁹ W badaniach nie stwierdzono jednak statystycznie istotnych zależności pomiędzy opiniami oficerów – studentów a opiniami pozostałych respondentów. Takie różnice występowały w badaniach dotyczących etyki zawodowej, prowadzonych w 2000r.

Najliczniejszą grupę stanowiły osoby, których czas służby wojskowej zawierał się w przedziale od 6-16 lat służby wojskowej (przeszło 63%). Prawie 20 % badanych nie służyło w wojsku dłużej niż pięć lat. Najmniej liczna była grupa kadry zawodowej posiadającej najdłuższy staż służby wojskowej. Tylko 12% badanych służyło w wojsku dłużej niż siedemnaście lat.

Przynależność badanych do określonych korpusów osobowych obrazują dane zamieszczone w tabeli 3.

Tabela 3. Przynależność respondentów do korpusów osobowych (dane w %)

Korpus osobowy	% próby badawczej
1. Szeregowych	0,32
2. Podoficerów zawodowych	31,93
3. Chorążych	28,38
4. Oficerów młodszych	34,83
5. Oficerów starszych	1,29

Dziesięciu badanych (3,22%) nie określiło w kwestionariuszu przynależności do określonego korpusu osobowego.

Próba badawcza w niewielkim stopniu objęła korpus osobowy oficerów starszych. Taka jednak jest w zasadzie rzeczywistość w jednostkach wojskowych. Oczywiście w pułkach, czy brygadach służy więcej przedstawicieli tej grupy osobowej, niż wskazywałyby na to prezentowane wyniki. Liczba ich nie jest jednak duża. Zajmują oni stanowiska w dowództwach i sztabach pułków czy brygad. Próba jest więc pod tym względem zniekształcona. Staraliśmy się to naprawić przeprowadzając z oficerami starszymi wywiady pogłębione.

Istotną kwestią przy rozpatrywaniu preferencji aksjologicznych są postawy badanych wobec religii. Dane na ten temat zostały zawarte w tabeli 5.

Tabela 4. Stosunek respondentów wobec religii (N = 295)

Treść odpowiedzi	% próby badawczej
1. Głęboko wierzący	9,67
2. Wierzący	58,06
3. Niezdecydowany, ale przywiązany do tradycji religijnej	14,19
4. Obojętny	9,03
5. Zdecydowany przeciwnik religii	3,54
6. Inny	2,25

Dziewięć osób nie udzieliło odpowiedzi pozywającej zakwalifikować ich do określonej grupy.

Prezentowane wyniki wskazują, że wśród badanych jest bardzo mało osób o skrajnych postawach wobec religii. W tych kategoriach („głęboko wierzący” i „zdecydowany

przeciwnik religii") określiło się tylko 13,54% próby badawczej. Dominują natomiast respondenci, których postawy nie mają charakteru ortodoksyjnego, określający siebie jako osoby wierzące.

Zróznicowanie próby badawczej pod względem wykształcenia badanych przedstawione zostało w tabeli 5.

Tabela 5. Struktura badanej próby ze względu na wykształcenie respondentów

Wyszczególnienie	Procent próby badawczej
1. Zasadnicze zawodowe	6,77
2. Średnie	48,70
3. Wyższe	41,29

Dziesięć osób nie udzieliło odpowiedzi pozywającej zakwalifikować ich do określonej grupy

Najliczniejszą grupę wśród badanej kadry stanowią respondenci posiadający wykształcenie wyższe. Prawie 90% osób, które zostały poddane badaniom ankietowym, to osoby o wykształceniu średnim lub wyższym. Tak wysokie wskaźniki wykształcenia pozytywnie wyróżniają kadrę zawodową WP spośród innych grup zawodowych.

Przebadane zbiorowości, ze względu na sposób doboru badanych, nie stanowią prób reprezentacyjnych populacji generalnej kadry zawodowej. Wydaje się jednak, iż uzyskanie wyników empirycznych z tak różnych typów pododdziałów i środowisk uprawnia do formowania uogólnień o dość szerokim zasięgu. Zaznaczające się pewne strukturalne zniekształcenie próby w postaci nadreprezentatywności jednych kategorii społecznych i niedoreprezentowania innych, nie jest na tyle znaczące, aby uniemożliwiało przeprowadzenie analiz statystyczno-korelacyjnych.

Badania ankietowe przeprowadziliśmy osobiście. Wypełnianie kwestionariuszy ankiet poprzedzano zawsze krótkim wprowadzeniem dotyczącym celu i metody prowadzonych badań. Szczególną uwagę zwracano na zapewnienie badanych o anonimowym charakterze ankiety. Badania we wszystkich grupach przeprowadzone były techniką audytoryjną. Odbywały się one w salach wykładowych lub w klubach garnizonowych co zapewniło dogodne warunki wypełniania kwestionariusza. Zajmowało to respondentom od czterdziestu do sześćdziesięciu minut. Kadra zawodowa przyjęła ankietę z życzliwością i dużym zainteresowaniem. Za taką oceną atmosfery prowadzonych badań, przemawia zaobserwowana w czasie wypełniania

kwestionariusza spontaniczność reakcji respondentów na poruszaną w ankiecie problematykę oraz uzyskanie dużej liczby odpowiedzi na pytania otwarte. Zastosowana technika badawcza niesie ze sobą określone niedogodności, jak na przykład, możliwość powierzchownego lub tylko częściowego wypełnienia ankiety, zakreślanie odpowiedzi dla żartów, nieczytelność udzielanych wypowiedzi pisemnych. Stwierdzone przypadki nierzetelnego podejścia do ankiety były nieliczne. Z analiz wyeliminowaliśmy dwanaście kwestionariuszy z powodu niedostosowania się respondentów do instrukcji ich wypełnienia.

Otwarte wywiady pogłębione, przeprowadzono wśród kadry dowódczej pododdziałów, oficerów, w sztabach brygad i pułków oraz w dowództwach poszczególnych jednostek wojskowych. Do wywiadu przystępowaliśmy z dokładną świadomością tematyki wymagającej poruszenia w trakcie rozmowy. Przygotowywano zestaw pytań - problemów, o ogólnym charakterze. Stanowiły one pewien scenariusz prowadzenia rozmowy i nie ograniczały zakresu podejmowanych wątków. Każdy wywiad miał swój indywidualny przebieg, wynikający nie tyle z zakresu podejmowanych zagadnień co z osobowości badanego. Bezpośrednio po zakończeniu rozmowy sporządzano z niej notatkę. Wiedza uzyskana tą metodą miała decydujące znaczenie w interpretacji wyników ilościowych. Wywiady z kadry prowadziliśmy z reguły w ich pomieszczeniach służbowych i zawsze przy nieobecności innych osób. W sumie przeprowadziliśmy dziesięć tego typu wywiadów.

Warto podkreślić, iż wyniki badań dotyczące postaw, hierarchii wartości i oczekiwań żołnierzy zawodowych zawierają najczęściej obraz deklaracji przedstawiających stan świadomości badanych. Tak więc prawdziwość otrzymanych wyników zależy od wskaźników sformułowanych pytań i atmosfery towarzyszącej badaniom. W literaturze z zakresu metodologii badań społecznych zwraca się uwagę, iż nawet przy najbardziej sprzyjającym układzie z punktu widzenia badawczego, wartość prognostyczna rezultatów badań otrzymanych w wyniku stosowania metod badania opinii, jest ograniczona²⁰. Badania ukazują wyłącznie potencję możliwości tkwiących w środowisku żołnierzy zawodowych oraz gotowość do takich, a nie innych

²⁰ Por. rozważania A. Przeclawskiej na temat wartości prognostycznej badań dotyczących postaw, hierarchii wartości i oczekiwań młodzieży. Zob. A. Przeclawska, L. Rowicki, *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997, s. 10-11.

reakcji. Ta perspektywa wydaje się jednak dla armii niezwykle istotna, bowiem w procesie kształtowania się jej moralnego oblicza, powinno się uwzględniać nie tylko istnienie „obiektywnego świata”, lecz także dostrzegać determinanty mające swe źródło w subiektywnym charakterze zachodzących zjawisk. Nie wolno więc lekceważyć i pomijać tej grupy faktów społecznych i traktować jako przesądu, mitu czy przejawu niedostosowania się jednostek do zmieniającej się świata. Stanowią one ważny składnik społecznej rzeczywistości mogący mieć istotne społeczne konsekwencje. Poza tym wyniki badań dotyczące poglądów, postaw i hierarchii wartości kadry zawodowej WP są w dużym stopniu świadectwem obecnej kondycji wojska. Mając rozeznanie w obszarze tych problemów, wydaje się, że można sformułować więcej autentycznych pytań, które powinny towarzyszyć funkcjonowaniu totalnej instytucji w demokratycznym otoczeniu społecznym.

Zdajemy sobie sprawę, że analiza nie objęła całego zgromadzonego w czasie badań materiału. Co więcej, jesteśmy świadomi, iż wiele proponowanych interpretacji ma charakter raczej pytań niż stwierdzeń. Jest to jednak pewna propozycja kierunków dalszych poszukiwań, próba znalezienia tych wątków, które odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu się świata wartości żołnierzy zawodowych.

Rozdział II

SPRAWOZDANIE Z BADAŃ

Kwestionariusz ankiety, który wykorzystywaliśmy w badaniach empirycznych liczył 35 pytań głównych oraz 6 pytań metryczkowych. Pozwoliło nam to na zgromadzenie dużego zasobu wiedzy o interesującej nas problematyce. Została on uzupełniona wiadomościami uzyskanymi w czasie otwartych wywiadów pogłębionych. Szczególnie przydatne okazały się one do interpretacji informacji, które dostarczyły badania ilościowe.

Przy prezentacji badań, dążyliśmy do jak najszerszego przedstawienia wyników, a jednocześnie chcieliśmy uniknąć powtórzeń, jakie wiązałyby się w przypadku grupowania pytań z kwestionariusza w zespoły tematyczne. Postanowiliśmy więc opisać odpowiedzi na każde pytanie zawarte w kwestionariuszu, a następnie w części końcowej pracy dokonać stosownych uogólnień i odnieść się do obszarów zakreślonych w problemach badawczych.

W ten sposób oddzielamy interpretacje od obserwacji, co z pewnością zwiększy właściwości poznawcze pracy oraz będzie wartościowym materiałem dla innych badaczy.

2.1. Ogólne orientacje moralne i cele życiowe

Wiedzę na ten temat dostarczyły nam odpowiedzi badanych na kilka pytań zawartych w kwestionariuszu. Należą do nich:

- *Ludzie różnią się w poglądach na to jak dalece ich postępowanie powinno być podporządkowane pewnym ogólnym zasadom moralnym. Który z podanych poglądów zbliżony jest do Pana zdania na ten temat?* Respondent zaznaczał jedną z czterech proponowanych odpowiedzi.
- *Jakie znaczenie przywiązuje Pan w swoim życiu do niżej wymienionych wartości?* Respondenci udzielali odpowiedzi na podstawie wyboru z kafeterii: *bardzo ważne, raczej ważne, w ogóle nie ważne, niezbyt ważne, trudno powiedzieć;*

- *Poniżej wymieniono wiele dążeń i celów życiowych. Prosimy przeczytać tę listę i zaznaczyć te z nich, które są najbliższe Pana głębokim, niezrealizowanym i ukrywanym pragnieniom. Prosimy o wybór nie więcej niż cztery, w tym zaznaczając podwójnym znakiem „X” cel najważniejszy dla Pana. Respondent miał do wyboru trzynaście propozycji.*
- *Proszę określić znaczenie każdej z niżej wymienionych wartości jako zasady sterującej w Pana życiu. Wymieniono trzydzieści jeden wartości uporządkowanych według modelu Shalomona Schwartza w siedem grup. Respondent określał swój stosunek wobec każdej z ich na podstawie kafeterii: *bardzo ważna, raczej ważna, obojętna, raczej nie ważna, wzbudza mój sprzeciw, trudno powiedzieć*, a następnie wybierał jedną lub dwie jako wartości, które są dla niego najważniejsze.*

2.1.1. Postępowanie człowieka a ogólne normy moralne

W badaniach chcieliśmy się dowiedzieć, jaki jest stosunek respondentów do stałości norm moralnych, jako wyznaczników zachowania. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 6.

Tabela 6. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Ludzie różnią się w poglądach na to jak dalece ich postępowanie powinno być podporządkowane pewnym ogólnym zasadom moralnym. Który z podanych poglądów zbliżony jest do Pana zdania na ten temat?*

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1 Należy mieć wyraźne zasady moralne i nigdy od nich nie odstępować.	14,51
2. Należy mieć wyraźne zasady moralne, ale w pewnych sytuacjach można od nich odstąpić, byleby były to sytuacje wyjątkowe.	31,61
3. Należy mieć wyraźne zasady moralne, ale nie ma w tym nic złego, kiedy się od nich odstępuje w związku z wymogami różnych sytuacji życiowych.	18,38
4. Nie należy wiązać swego postępowania określonymi z góry zasadami moralnymi, ale powinno się w zależności od sytuacji znajdować właściwe sposoby postępowania, jak najbardziej skuteczne w realizacji osiągniętych celów.	26,77
Trudno powiedzieć	8,70

Stosunek respondentów do stałości norm moralnych, jako wyznacznika podejmowanych działań ma wpływ na zmienną: *zadowolenie ze stosunków*

międzyludzkich w pracy ($p = 0,003536$) choć siła związku jest słaba ($VC = 0,15$). Osoby wybierające odpowiedź drugą (*Należy mieć wyraźne zasady moralne, ale w pewnych sytuacjach można od nich odstąpić, byleby były to sytuacje wyjątkowe*) częściej niż pozostałe pozytywnie oceniają stosunki międzyludzkie w pracy

2.1.2. Wartości istotne w życiu

Wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące znaczenia, jakie przywiązują badani do poszczególnych wartości prezentuje tabela 7.

Tabela 7. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jakie znaczenie przywiązuje Pan w swoim życiu do niżej wymienionych wartości? (dane w %)*

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyst ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
1. Praca	63,54	33,54	0,96	0,32	1,61
2. Rodzina	96,13	2,58	0	0	1,30
3. Przyjaciele	35,48	55,16	1,29	4,51	3,54
4. Czas wolny	54,51	38,06	0	4,20	3,22
5. Demokracja	32,58	42,26	8,71	5,48	11,00
6. Pieniądze	61,93	34,51	1,61	0,32	1,61
7. Religia	26,45	42,25	16,77	10,64	3,87
8. Spokojne życie	68,70	26,45	1,93	0,32	2,25

Jedna wartość - *rodzina* nie została przez nikogo oceniona w kategoriach negatywnych, uzyskała również najwięcej ocen w kategorii *bardzo ważne*. Najmniej wskazań w najwyższej kategorii oceny otrzymała wartość *religia* oraz *demokracja*.

Respondentów zapytaliśmy również o preferowane dążenia i cele życiowe.

Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 8.

Tabela 8. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Które z wymienionych dążeń i celów życiowych są najbliższe Pana głębokim, niezrealizowanym i ukrywanym pragnieniom. Prosimy o wybór nie więcej niż cztery, w tym zaznaczając podwójnym znakiem „X” cel najważniejszy dla Pana.*

Wyszczególnienie	% odpowiedzi
1	2
1. Osiągnięcie satysfakcjonującej pozycji zawodowej	33,22
2. Zdobyć wysoką pozycję materialną i tych możliwości, które ona daje	32,58
3. Osiągnięcie poczucia, że Pana działalność, nawet na skromnym odcinku jest pożyteczna dla innych	30,64
4. Życie barwne i pełne wrażeń, dające pełnię przeżyć, nawet kosztem ryzyka	15,16
5. Realizacja dążeń ideowych i społecznych zgodnych z Pana przekonaniami	6,45
6. Zdobyć stanowiska kierowniczego w dziedzinie zawodowej i możliwość podejmowania decyzji na większą skalę	8,06

7. Życie w gronie lubianych i lubiących Pana przyjaciół	43,87
8. Zdobyć wpływu na kształtowanie spraw społecznych i politycznych	6,45
9. Odwzajemniona miłość i szczęśliwe życie rodzinne	44,19
10. Realizacja ważnych ideałów moralnych	6,45
11. Uzyskanie ludzkiego szacunku poprzez postawę osobistą i działalność życiową	42,25
12. Pozostawienie czegoś po sobie	24,19
13. Praca i poświęcenie dla swoich dzieci	51,93

W tym przypadku również najczęściej wybierano wartości związane z życiem rodzinnym: *praca i poświęcenie dla swoich dzieci* (51,93% wyborów), *odwzajemniona miłość i szczęśliwe życie rodzinne* (44,19%), ale również często wskazywano cele wyrażające się w dążeniach do *życia w gronie przyjaciół* (43,87% wyborów) oraz *uzyskania ludzkiego szacunku poprzez postawę osobistą i działalność życiową* (42,25% wskazań). Najczęściej jako cel najważniejszy zaznaczano *odwzajemnioną miłość i szczęście rodzinne*. Najmniej wyborów otrzymały:

- *realizacja dążeń ideowych i społecznych zgodnych z przekonaniami,*
- *zdobyć wpływu na kształtowanie spraw społecznych i politycznych,*
- *zdobyć wpływu na kształtowanie spraw społecznych i politycznych,*
- *zdobyć stanowiska kierowniczego w dziedzinie zawodowej i możliwość podejmowania decyzji na większą skalę,*
- *Życie barwne i pełne wrażeń, dające pełnię przeżyć, nawet kosztem ryzyka.*

Respondentów poprosiliśmy również, aby odnieśli się do przedstawionych w kwestionariuszu wartości i stwierdzili, jak ważną rolę spełniają one jako czynniki sterujące ich życiem. Wartości uporządkowano w siedmiu grupach. Były to, zgodnie z nazewnictwem występującym w modelu S. Schwartza :

- w grupie A – wartości związane z *pozycją społeczną*;
- w grupie B – wartości wyznaczające identyfikację z tradycyjnym porządkiem świata społecznego określane jako *konserwatywne* ;
- w grupie C – wartości wyrażające stosunek do środowiska naturalnego nacechowane gotowością ochrony natury, wyrażające dążenia do *harmonii*;
- w grupie D - wartości stanowiące *więzi społeczne*;

- w grupie E – wartości związane z umiłowaniem poznania i niezależności, nazwane, określane przez Schwartza jako *autonomia intelektualna*;
- w grupie F – wartości wyrażające dążenia do podmiotowości i nieskrępowanej ekspresji emocji, nazwane *autonomia emocjonalną*;
- w grupie G – wartości – *indywidualne sprawności* -podkreślające aktywność własną podmiotu, samorealizowanie się, aktywne zmienianie i poszukiwanie sposobu zmiany świata, sprawowanie kontroli i wykorzystanie jej dla zaspokojenia przyszłych grupowych lub osobistych interesów.

W tabelach podaliśmy wyniki rangowania dla poszczególnych grup wartości²¹.

Tabela 8. Średnia rang dla wartości grupy A – *Pozycja społeczna*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Zamożność	0,95
2. Wysoka pozycja społeczna	0,54
3. Unikanie rozgłosu	0,36
4. Władza	0,10
5. Wywieranie wpływu	0,09

Wartością najczęściej wskazywaną , jako mającą najważniejsze znaczenie spośród wymienionych, okazała się zamożność. Wybrało ją 36,77% badanych

Tabela 9. Średnia rang dla wartości grupy B – *Wartości konserwatywne*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
Mądrość życiowa	1,61
Bezpieczeństwo narodu	1,58
Szacunek dla starszych	1,54
Porządek społeczny	1,52
Samodyscyplina	1,51
Dbłość o opinię	1,44
Szanowanie tradycji	1,31
Wzajemność w świadczeniu przysług	1,17
Wybaczenie	1,16
Umiar	1,07
Pobożność	0,57

Spośród wartości grupy B, badani mogli wskazać dwie, które są dla nich najważniejsze. Okazały się nimi: na pierwszym miejscu *bezpieczeństwo narodu*-

²¹ Poszczególnym kategoriom ocen przypisano następujące wartości: *zdecydowanie ważna* – 2; *raczej ważna* – 1; *obojętna* - 0; *raczej nieważna* – (-1); *wzbudza mój sprzeciw* – (-2)

wybrało ją 39,51% respondentów i na drugim *mądrość życiowa*, wybrana przez – 36,54 % badanych.

Tabela 10. Średnia rang dla wartości grupy C – *Harmonia*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Pokój na świecie	1,66
2. Ochrona środowiska	1,41
3. Jedność z naturą	1,05
4. Piękno	1,01

W tej grupie badani wskazywali jedną najważniejszą dla nich wartość. Okazała się nią kategoria *pokój na świecie*. Wybrało ją 61,93% badanych.

Tabela 11. Średnia rang dla wartości grupy D – *Więzi społeczne*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
3. Uczciwość	1,71
1. Sprawiedliwość społeczna	1,66
5. Lojalność	1,49
4. Gotowość pomagania	1,41
2. Równość	1,34
6. Akceptacja losu	0,87

W tym przypadku najwięcej respondentów oceniło jako wartość najważniejszą – *uczciwość* – 37,42% wskazań.

Tabela 12. Średnia rang dla wartości grupy E – *Autonomia intelektualna*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
Wolność	1,71
Otwarty umysł	1,46
Kreatywność	1,27
Ciekawość świata	1,21

Ponad połowa badanych (50,93%) stwierdziła, że *wolność* jest w tej grupie, najważniejszą dla nich wartością.

Tabela 13. Średnia rang dla wartości grupy F – *Autonomia emocjonalna*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Radość życia	1,74
4. Przyjemności	1,25
3. Urozmaicone życie	1,13
2. Ekscytujące życie	0,91

Radość życia jako wartość najważniejszą spośród wymienionych w tej grupie wskazało 70,32% badanych.

Tabela 14. Średnia rang dla wartości grupy G – *Autonomia intelektualna*

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
3. Niezależność	1,61
1. Decydowanie o wyborze celów	1,37
2. Bycie zdolnym	1,31
4. Ambicja	1,25
6. Śmiałość	1,24
5. Odnoszenie sukcesów	1,12

Najczęściej wymienianą wartością jako najważniejszą, była *niezależność*. Takiego wyboru dokonało 35,80 % respondentów.

Po analizie zaprezentowanych wyników, dokonując pewnego uproszczenia myślowego, mogliśmy stwierdzić, że najbardziej istotnymi wartościami, sterującymi zachowaniem żołnierzy zawodowych są: *zamożność, bezpieczeństwo narodu, pokój na świecie, mądrość życiowa, wolność, uczciwość, niezależność i radość życia*. Mniej ceni się jako wartości godne pożądanía: *odnoszenie sukcesów, ekscytujące życie, ciekawość świata, piękno i pobożność*. Czy jednak wartości określone przez badanych, jako najważniejsze zasady sterujące ich życiem, są powszechne w środowisku żołnierzy zawodowych? Trudno na podstawie prezentowanych wyników dokonać takiej interpretacji. Przecież najsilniej dążymy do realizacji tych wartości, których deficyt jest dla nas najbardziej odczuwalny.

2.2. Zadowolenie z życia

Kategoria *zadowolenie z życia* jest niezwykle istotna w procesie interpretacji wszystkiego co dzieje się wokół człowieka. Przesycona jest subiektywnością, jednak ma swoje obiektywne odzwierciedlenie w działaniach podejmowanych przez ludzi. Wyznacza cele ich poczynań oraz wpływa na waluację sensu życia. W kwestionariuszu ankiety poprosiliśmy respondentów o wypowiedzi na ten temat. Zadaliśmy im kilka pytań dotyczące tej problematyki. Jedno ogólne:

- *Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z życia?* Respondenci udzielali odpowiedzi na podstawie wyboru z kafeterii: *zdecydowanie zadowolony, raczej zadowolony, raczej nie zadowolony, w ogóle nie zadowolony, trudno powiedzieć*.

Drugie, złożone z jedenastu kategorii:

- *W jakim stopniu jest pan zadowolony ze swoich: warunków mieszkaniowych, życia rodzinnego, poziomu wykształcenia, wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska służbowego, kontaktów towarzyskich, stosunków międzyludzkich w pracy, posiadanych dochodów, stanu posiadania materialnego, posiadanej wiedzy*

W jednym i drugim przypadku badani dokonywali oceny zadowolenia z życia na podstawie kafeterii zamkniętej. Obejmowała ona następującą skalę wartościowania: *zdecydowanie zadowolony, raczej zadowolony, raczej niezadowolony, zdecydowanie niezadowolony, trudno powiedzieć.*

2.2.1. Ogólna ocena życia

Wyniki oceny zadowolenia badanych ze swojego życia zamieszczamy w tabeli 15. Uzupełnione zostały one informacjami uzyskanymi podczas otartych wywiadów pogłębionych.

Tabela 15. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z życia?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	20,00
2. Raczej zadowolony	66,45
3. Raczej niezadowolony	8,06
4. W ogóle nie zadowolony	0,96
5. Trudno powiedzieć	4,51

Żołnierze zawodowi są grupą społeczną pozytywnie postrzegającą swoje dotychczasowe życie. Na ogólne zadowolenie z życia wpływają takie zmienne jak: *posiadana wiedza* ($p = 0,01350$), *warunki mieszkaniowe* ($p = 0,01378$), *poziom wykształcenia* ($p = 0,00144$), *kontakty towarzyskie* ($p = 0,01123$). Najsilniej wpływa jednak zmienna *zadowolenie z życia rodzinnego* ($p = 0,00000$; a siła związku $VC = 0,27$). Prawie 84% osób deklarujących zdecydowane zadowolenie z życia, to żołnierze zawodowi, którzy równie wysoko oceniają zadowolenie z życia rodzinnego. Równie istotne są pozytywne stosunki międzyludzkie w pracy ($p = 0,00001$; $VC = 0,20$). Ponad 82% respondentów oceniających swoje życie w kategoriach *zdecydowanie zadowolony*

i raczej zadowolony to osoby, które równie korzystnie oceniają relacje z innymi w miejscu pracy.

W tabeli 16 przedstawiliśmy wyniki obrazujące, w jakim stopniu poszczególne czynniki postrzegane są jako przynoszące zadowolenie z życia. Wyniki uporządkowane zostały według średniej wartości rangi przypisywanej określonej zmiennej;²²

Tabela 16. Zmienne wpływające na zadowolenie z życia (na podstawie średniej rangi)²³.

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Życie rodzinne	3,49
2. Wykonywany zawód	2,95
3. Kontakty towarzyskie	2,49
4. Zajmowane stanowisko służbowe	2,33
5. Poziom wykształcenia	2,25
6. Posiadana wiedza	2,20
7. Stosunki międzyludzkie w pracy	2,18
8. Warunki mieszkaniowe	2,22
9. Ilość wolnego czasu	2,18
10. Stan posiadania materialnego (wyposażenie mieszkania, przedmioty użytkowe, itp.)	2,11
11. Posiadanych dochodów	1,88

Podstawa poczucia zadowolenia z życia jest przede wszystkim życie rodzinne i praca zawodowa, która traktowana jest raczej jako pasja, niż źródło dochodów. Służba w wojsku nie skłania badanych do zadowolenia ze swojej sytuacji materialnej co ma również odzwierciedlenie w nielicznych tylko przypadkach zadowolenia ze stanu posiadania materialnego.

2.2.2. Zadowolenie z warunków mieszkaniowych

Wartości tej zmiennej zostały przedstawione w tabeli 17.

Tabela 17. Zadowolenie respondentów z warunków mieszkaniowych

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	11,61
2. Raczej zadowolony	44,83
3. Raczej niezadowolony	15,16
4. Zdecydowanie niezadowolony	24,19
5. Trudno powiedzieć	4,19

²² Rangowanie pozwala ustalić relatywny porządek zbioru obiektów czy ocen. Nie dostarcza natomiast żadnych informacji dotyczących odległości pomiędzy rangami. Dane liczbowe zawarte w tabeli spełniają więc tylko funkcje porządkujące kolejność wyszczególnionych w kwestionariuszu wartości, sporządzoną na podstawie ocen respondentów.

²³ Poszczególnym kategoriom oceny przypisano następujące wartości liczbowe: zdecydowanie zadowolony - 4; raczej zadowolony - 3; raczej niezadowolony - 2; zdecydowanie niezadowolony - 1

Tylko ponad połowa respondentów oceniła swoją sytuację mieszkaniową w kategoriach pozytywnych. Prawie jedna czwarta badanych jest z niej zdecydowanie niezadowolona. Poczucie zadowolenia z sytuacji mieszkaniowej jest niezależne od takich zmiennych jak: *staż służby wojskowej, posiadany stopień wojskowy, zadowolenie z posiadanych dochodów.*

2.2.3. Zadowolenie z życia rodzinnego

Ta sfera życia człowieka jest ważna nie tylko dla funkcjonowania jednostki w obszarze spraw osobistych. Jakość życia rodzinnego ma wpływ na wszystkie obszary aktywności jednostki ludzkiej. Nawet gdy w innych dziedzinach nie odnosi ona sukcesów, życie rodzinne może dostarczać jej satysfakcji niezbędnej do równowagi psychicznej i regeneracji sił witalnych. Dlatego też omawiana zmienna cząstkowa tak silnie determinuje ogóle poczucie szczęścia z życia. Tabela 18 przedstawia wyniki badania opinii kadry zawodowej o zadowoleniu z życia.

Tabela 18. Zadowolenie respondentów z życia rodzinnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	55,16
2. Raczej zadowolony	36,12
3. Raczej niezadowolony	1,93
4. Zdecydowanie niezadowolony	2,25
5. Trudno powiedzieć	4,51

Ponad 88% respondentów jest zadowolonych z życia rodzinnego. Więcej niż co drugi przypisał tej zmiennej najwyższą ocenę. Poczuciu szczęścia rodzinnego nie przeszkadzają negatywne opinie o swojej sytuacji mieszkaniowej. Ponad połowa respondentów przypisujący najwyższą ocenę zadowoleniu z życia osobistego jednocześnie jest niezadowolona z warunków mieszkaniowych. Badania wskazały takie zależności również w przypadku pozostałych zmiennych. Nawet wtedy gdy są negatywnie oceniane z punktu widzenia dostarczania zadowolenia, to nie ma to wpływu na życie osobiste badanych.

2.2.4. Zadowolenie z posiadanego wykształcenia

Wyniki oceny wartościowania tej zmiennej przedstawiamy w tabeli 19.

Tabela 19. Zadowolenie respondentów z posiadanego wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	16,13
2. Raczej zadowolony	60,64
3. Raczej niezadowolony	10,97
4. Zdecydowanie niezadowolony	8,39
5. Trudno powiedzieć	3,87

Kadra stosunkowo pozytywnie ocenia wykształcenie, które posiada. Prawie 78% badanych postrzega je jako dające zadowolenie, jednak tylko 16,13 % w kategorii „zdecydowanie zadowolony”. Zmienna *poczucie zadowolenia z posiadanego wykształcenia* różnicowana przez wartość zmiennej *posiadane wykształcenie* ($p = 0,00000$; $VC = 0,23$). 62 % *zdecydowanie zadowolonych* to osoby posiadające wykształcenie wyższe. W tej grupie (*zdecydowanie zadowolonych*) jest ich dwukrotnie więcej niż osób z wykształceniem średnim. Kategorię *raczej zadowolony* wybierali najczęściej respondenci z wykształceniem średnim (pięciokrotnie częściej niż kategorię *zdecydowanie zadowolony*)

2.2.5. Zadowolenie z wykonywanego zawodu

Zmienna *zadowolenie z wykonywanego zawodu* została wysoko oceniona przez badanych. Na podstawie wartości średniej rang, uplasowała się wśród jedenastu czynników wymienionych w kwestionariuszu, na drugim miejscu zaraz za *zadowoleniem z życia rodzinnego*. W tabeli 20 przedstawiliśmy opinie respondentów o wartości tej zmiennej, jako czynnika przynoszącego zadowolenie.

Tabela 20. Zadowolenie respondentów z wykonywanego zawodu

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	24,84
2. Raczej zadowolony	57,09
3. Raczej niezadowolony	7,41
4. Zdecydowanie niezadowolony	5,16
5. Trudno powiedzieć	5,48

Prawie 82 % badanych stwierdziło, że wykonywany zawód jest źródłem zadowolenia, choć tylko niespełna jedna czwarta jest zdecydowanie zadowolona. Zadowolenie z wykonywanego zawodu nie jest zależne od zadowolenia z posiadanych dochodów, przynależności do określonego korpusu osobowego czy liczby lat pełnionej służby wojskowej.

2.2.6. Zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego

W okresie permanentnej restrukturyzacji i ograniczania liczebności sił zbrojnych należy oczekiwać stosunkowo dużej ilości żołnierzy zawodowych wyrażających niezadowolenie z obecnego stanowiska służbowego. Jednym ze skutków zachodzących zmian jest bowiem zmniejszenie zarówno liczby etatów jak i grup uposażenia. Dane na ten temat przedstawione zostały w tabeli 21.

Tabela 21. Zadowolenie respondentów z zajmowanego stanowiska służbowego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	21,93
2. Raczej zadowolony	51,93
3. Raczej niezadowolony	13,22
4. Zdecydowanie niezadowolony	7,74
5. Trudno powiedzieć	5,16

Okazuje się jednak, że kadra zawodowa jest stosunkowo zadowolona z zajmowanych stanowisk służbowych. Rozkład odpowiedzi jest bardzo podobny do tego jaki uzyskano przy zmiennej zadowolenie z wykonywanego zawodu. Zadowolonych jest jednak mniej o około 8%. Zmienna zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego, nie jest statystycznie zależna od wartości takich zmiennych jak: przynależność do korpusu osobowego, zadowolenie z posiadanych dochodów. Występuje natomiast taka zależność w stosunku do zmiennej zadowolenie z wykonywanego zawodu ($p = 0.00000$; $VC = 0,39$).

2.2.7. Zadowolenie z ilości wolnego czasu

Prezentowane wcześniej wyniki rangowania wskazują, że ilość czasu wolnego nie jest źródłem zadowolenia dla większości żołnierzy zawodowych. W tabeli 22 zostały przedstawione wartości procentowe odzwierciedlające dokonywane przez respondentów oceny tej zmiennej, jako źródła zadowolenia.

Tabela 22. Zadowolenie respondentów z ilości czasu wolnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	5,81
2. Raczej zadowolony	39,03
3. Raczej niezadowolony	20,97
4. Zdecydowanie niezadowolony	27,41
5. Trudno powiedzieć	6,77

Niespełna sześć procent badanej grupy jest zdecydowanie zadowolona z ilości czasu wolnego. Zdecydowanie niezadowolonych jest natomiast 27,41%. Ogólnie w pozytywnych kategoriach tę zmienną określiło 44,84% respondentów, a 48,38% oceniło ją w kategoriach negatywnych.

2.2.8. Zadowolenie z kontaktów towarzyskich

Badanych zapytaliśmy o to, w jakim zakresie utrzymywane przez nich kontakty towarzyskie są źródłem zadowolenia. Otrzymane wyniki odpowiedzi zaprezentowane zostały w tabeli 23.

Tabela 23. Zadowolenie respondentów z kontaktów towarzyskich

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	13,87
2. Raczej zadowolony	65,16
3. Raczej niezadowolony	7,41
4. Zdecydowanie niezadowolony	7,74
5. Trudno powiedzieć	5,80

Tylko niespełna czternaście procent wyraziło opinie o zdecydowanym zadowoleniu z kontaktów towarzyskich. Duża grupa określiła siebie jako *raczej zadowolonych*. Niespełna piętnaście procent badanych udzieliła odpowiedzi w kategoriach negatywnych, będąc ze swoich kontaktów towarzyskich *raczej niezadowolona* lub *zdecydowanie niezadowolona*. Stwierdzono statystyczną zależność między zmienną

zadowolenie z kontaktów towarzyskich, a zmienną *zadowolenie z życia* ($p = 0,00011$; $VC = 0,20$)

2.2.9. Zadowolenie ze stosunków międzyludzkich w pracy

Praca zajmuje żołnierzom zawodowym znaczną część dnia i stanowi dla nich niezwykle istotną wartość. Wydaje się, że zadowolenie z wykonywanego zawodu czy zajmowanego stanowiska powinno mieć swoje odzwierciedlenie w pozytywnych ocenach stosunków międzyludzkich w miejscu pracy (służby). Prezentowane wcześniej wyniki przedstawiające średnie wartości rang wskazują jednak, że zadowolenie płynące ze stosunków międzyludzkich w pracy wcale nie jest dla żołnierzy zawodowych tak powszechne. W tabeli 24 przedstawione zostały dane procentowe, odzwierciedlające dokonywane przez respondentów oceny tej zmiennej.

Tabela 24. Zadowolenie respondentów ze stosunków międzyludzkich w pracy

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	10,96
2. Raczej zadowolony	52,25
3. Raczej niezadowolony	17,09
4. Zdecydowanie niezadowolony	13,22
5. Trudno powiedzieć	6,45

W kategoriach pozytywnych oceniło tę zmienną 63,21% badanych, jednak tylko 10,96% czuje się zdecydowanie zadowolona ze stosunków międzyludzkich w miejscu pracy. Ponad 30 % niezadowolonych, świadczy chyba, że relacje międzyludzkie są dla organizacji wojskowej pewnym problemem. Zanotowano statystyczną zależność pomiędzy zmienną *zadowolenie z życia* i zmienną *zadowolenie ze stosunków międzyludzkich w pracy* ($p = 0,00001$; $VC = 0,21$). Ponad 82% respondentów, którzy wyrazili opinie, że są zdecydowanie zadowoleni i raczej zadowoleni z życia, równie pozytywnie wyraziło się o stosunkach międzyludzkich w pracy.

Zadowolenie respondenta ze stosunków w pracy różnicuje w sposób statystycznie istotny również zmienna *pogląd na naturę ludzką* ($p = 0,00909$; $VC = 0,18$). Optymistyczny pogląd na naturalne skłonności człowieka (wybór odpowiedzi: *każdy człowiek jest w zasadzie dobry*) sprzyja pozytywnym ocenom stosunków

międzyludzkich w pracy. Stosunki w pracy jako *raczej dobre* i *zdecydowanie dobre* dwukrotnie częściej niż pozostali, określali osoby, które w kwestionariuszu ankiety wskazały, że *każdy człowiek jest w zasadzie dobry*.

Rozkład wartości zmiennej ocena stosunków międzyludzkich w pracy jest zależny również od wartości zmiennej *ocena bezpośrednich przełożonych w pododdziale, komórce organizacyjnej* ($p = 0,00007$; $VC = 0,21$) oraz zmiennej *ocena wyższych przełożonych z którymi respondent ma kontakt osobisty* ($p = 0,00000$; $VC = 0,25$). W jednym i drugim przypadku osoby pozytywnie oceniające przełożonych równie pozytywnie odnoszą się do relacji interpersonalnych w miejscu służby. Pozytywnie oceniali stosunki międzyludzkie w miejscu pracy przede wszystkim ci respondenci, którzy postrzegali swój pododdział, komórkę organizacyjną, jako strukturę, gdzie dominuje współpraca, (na pytanie 13 wybierali odpowiedzi : *dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra* oraz *dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy*) Stwierdzone zależności są statystycznie istotne na poziomie $p = 0,00230$, choć siła związku jest słaba ($VC = 0,20$)

Opinie respondentów o zadowoleniu ze stosunków międzyludzkich różnicują w sposób statystycznie istotny również inne zmienne. SA to:

- występowanie w relacjach pomiędzy przełożonym a podwładnym zachowań godnych ($p = 0,00006$; $VC = 0,20$);
- występowanie pomiędzy przełożonym a podwładnym zrozumienia ($p = 0,00001$; $VC = 0,24$);
- występowanie pomiędzy przełożonym a podwładnym zachowań zgodnych z honorem ($p = 0,00000$; $VC = 0,27$);
- przestrzeganie zasady uczciwości w relacjach pomiędzy podwładnym i przełożonym ($p = 0,00019$; $VC = 0,20$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań uprzejmych ($p = 0,00000$; $VC = 0,23$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań lojalnych ($p = 0,00193$; $VC = 0,18$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym odwagi cywilnej ($p = 0,01719$; $VC = 0,18$);

- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym poniżania podwładnych ($p = 0,00002$; $VC=0,23$);
- częstość niedocenywania wiedzy i umiejętności podwładnych ($p= 0,00003$; $VC = 0,22$);
- częstość instrumentalnego traktowania podwładnych ($p= 0,00001$; $VC = 0,22$);
- częstość dostrzegania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań ingracjacyjnych ($p = 0,00000$; $VC = 0,25$);
- częstość dostrzegania w relacjach podwładnego z przełożonym nieufności ($p = 0,00000$; $VC = 0,24$)

2.2.10. Zadowolenie z posiadanych dochodów i stanu posiadania materialnego

Po obliczeniu średniej rang, zmienna ta została sklasyfikowana na ostatnim miejscu pod względem zadowolenia jakie przynosi respondentowi. W tabeli 25 zostały przedstawione wartości procentowe odzwierciedlające oceny dokonywane przez badanych.

Tabela 25. Zadowolenie respondentów z posiadanych dochodów

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	0,64
2. Raczej zadowolony	23,22
3. Raczej niezadowolony	35,16
4. Zdecydowanie niezadowolony	35,48
5. Trudno powiedzieć	5,48

Ponad 70 % ankietowanych oceniło tę zmienną w kategoriach negatywnych. Nawet jeden procent badanych nie jest *zdecydowanie zadowolony* z posiadanych dochodów. Nie stwierdzono statystycznie istotnych zależności pomiędzy postrzeganiem sytuacji materialnej a zadowoleniem z pracy, zadowoleniem z zajmowanego stanowiska. Taka zależność występuje w przypadku zmiennej *zadowoleniem z życia*. $p = 0,00083$ $VC = 0,18$)

Oceny wyrażane przez badanych na temat stanu posiadania materialnego zamieszczamy w tabeli 26.

Tabela 26. Zadowolenie respondentów z posiadania materialnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	3,54
2. Raczej zadowolony	42,25
3. Raczej niezadowolony	28,38
4. Zdecydowanie niezadowolony	19,03
5. Trudno powiedzieć	0,32

W porównaniu do zmiennej *zadowolenie z posiadanych dochodów* odnotowano dwukrotnie więcej ocen pozytywnych. W wyrażanych opiniach dominowały kategorie *raczej niezadowolony* i *raczej zadowolony*. Prawie co piąty badany określił się jako zdecydowanie niezadowolony ze swojego stanu posiadania materialnego. Podobnie jak w przypadku zmiennej *zadowolenie z posiadanych dochodów*, zanotowano statystycznie istotną zależność między opinią o zadowoleniu z życia i opinią o zadowoleniu ze stanu posiadania materialnego ($p = 0,00138$; $VC = 0,19$).

2.3. Obawy życiowe kadry zawodowej

Istotnym uzupełnieniem wiedzy o ogólnych celach do jakich dążą respondenci mogą okazać się również wiadomości o sytuacjach których obawiają się i chcą ich uniknąć. Badani wypowiedzieli się na ten temat w kwestionariuszu ankiety. Pytanie dotyczące tej kwestii ujmuje jakby od strony przeciwnej zagadnienia wartości codziennych szczególnie ważnych w życiu. Odpowiedzi na pytanie o obawy życiowe mogą być wyraźnie uwarunkowane konkretną sytuacją życiową respondenta, jego aktualnymi doznaniem i odczuciami, ale mogą też mieć bardziej uogólniony charakter. Mogą być odczuwane mniej lub bardziej bezpośrednio lub odnosić się do pewnych mechanizmów życia społecznego.

Obawy i lęki życiowe są reakcją na sytuację zagrożenia, na przewidywaną utratę kogoś bliskiego lub czegoś subiektywnie ważnego w życiu. Stanowią również rodzaj odpowiedzi na nową sytuację życiową, która jest dla jednostki ważnym wyzwaniem,

niekiedy próba przekraczającą osobiste możliwości poradzenia sobie z nią. Obawy i lęki wynikają także z zagrożenia istotnych dla nas wartości życiowych²⁴.

Respondenci wybierali odpowiedzi spośród dziewięciu przedstawionych im do oceny sytuacji. Mogli również wymienić inne sytuacje wzbudzające ich lęk. Wyniki uzyskanych odpowiedzi zaprezentowane zostały w tabeli 27.

Tabela 27. Obawy życiowe żołnierzy zawodowych (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Ciężka choroba	38,71	35,16	22,25	0,97	2,90
2. Nieudane małżeństwo, rozbicie rodziny	18,39	13,55	41,00	22,26	4,83
3. Strata kogoś bliskiego	40,00	31,93	17,42	3,55	7,09
4. Bieda i nędza	30,32	31,93	29,35	2,26	6,13
5. Nienawiść i zawiść ludzka	18,39	33,87	34,19	9,35	4,19
6. Poczucie osamotnienia, brak przyjaciół	10,64	21,29	49,67	14,83	3,55
7. Bezbarwne i nudnego życie	11,93	19,03	51,29	11,93	5,48
8. Utrata pracy	32,90	30,32	24,84	1,61	10,33
9. Ośmieszenie, kompromitacja	13,55	21,61	45,17	11,93	7,74

Spośród wymiennych sytuacji, respondenci najbardziej obawiają się: *straty kogoś bliskiego* oraz *ciężkiej choroby*, a *następnie utraty pracy* oraz *biedy i nędzy*. Dzięki obliczeniu średniej rang można będzie zobaczyć, uszeregowanie obaw zgodnie z wartościowaniem dokonany przez badanych.

Tabela 28. Obawy życiowe kadry zawodowej (na podstawie średniej rang)

Wyszczególnienie	Średnia rangi
1. Strata kogoś bliskiego	1,83
2. Ciężka choroby	1,85
3. Utrata pracy	1,96
4. Bieda i nędzy	2,038
5. Nienawiść i zawiść ludzka	2,36
6. Ośmieszenie, kompromitacja	2,60
7. Bezbarwne i nudne życie	2,68
8. Nieudane małżeństwo, rozbicie rodziny	2,70
9. Poczucie osamotnienia, braku przyjaciół	2,71

²⁴ Zob. J. Marianski, *Młodość między tradycją i ponowoczesnością*, Lublin 1995, s. 181.

Z prezentowanych danych wyraźnie wynika, co najczęściej jest przyczyną obaw żołnierzy zawodowych. Należy zwrócić uwagę, że zaraz po czynnikach, które w małym stopniu są zależne od aktywności podmiotu (*strata kogoś bliskiego i ciężka choroba*) pojawiają się obawy związane z utratą pracy i życiem w biedzie. Nie postrzegają więc respondenci wojska jako instytucji stabilnej, gwarantującej podstawy bytu materialnego. Ma to z pewnością swoje następstwa w sferze motywacji do służby oraz skłania do poszukiwania innych źródeł zabezpieczenia potrzeb materialnych.

2.4. Ogólne opinie o służbie wojskowej i wojsku

Ogólne zapatrywania kadry zawodowej są wynikiem postaw wobec konkretnych obiektów i sytuacji społecznych charakterystycznych dla służby wojskowej, ale także niezwykle istotnym czynnikiem przy waluacji tych elementów. Ogólne nastawienie do wojska i służby wojskowej pełni więc w dużej mierze rolę polegającą na ocenie, nadawaniu znaczeń i kategoryzacji nowych zjawisk. Z jednej strony jest subiektywnym odzwierciedleniem otaczającej rzeczywistości, z drugiej zaś czynnikiem kreującym jej społeczny wymiar.

W kwestionariuszu ankiety zamieściliśmy kilka pytań dotyczących ogólnych zapatrywań kadry zawodowej na temat służby wojskowej i zachodzących w armii przemian.

2.4.1. Opinie o zawodzie wojskowego

W prowadzonych badaniach pragnęliśmy ustalić, czy w opinii kadry zawód żołnierza cieszy się społecznym poważaniem, jest elitarny i wymaga wysokich predyspozycji moralnych oraz czy respondenci są dumni z wykonywanej profesji. Badanych poprosiliśmy o stwierdzenie prawdziwości zdań oznajmujących, których treść nawiązywała do interesującej nas problematyki. Zdania poddane ocenie i uzyskane wyniki przedstawione zostały w tabeli 29.

Tabela 29. Zawód żołnierza w opiniach respondentów (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Zawód żołnierza w Polsce jest elitarny	4,51	22,25	45,80	16,77	10,45
2. Żołnierze zawodowi mają szacunek w społeczeństwie jak rzadko która grupa zawodowa	2,90	30,00	44,19	14,19	8,72
3. Jestem dumny ze swego zawodu	31,61	44,19	13,87	0,645	0,97

Respondenci nie mają wątpliwości, że ich zawód nie jest traktowany w społeczeństwie jako elitarny. Tego zdania jest ponad 62% badanych. Są również przekonani w większości, iż nie jest to profesja ciesząca się społecznym szacunkiem (ponad 58% odpowiedziało w kategoriach : *zdecydowanie nie i raczej nie*). Należy jednak zauważyć, że prawie co trzeci badany zgodził się ze stwierdzeniem, że *żołnierze zawodowi mają szacunek w społeczeństwie, jak rzadko która grupa zawodowa*. Posługując się kategoriami z koncepcji osobowości Charlesa H. Cooleya, moglibyśmy określić analizowane zmienne jako *jaźń odzwierciedloną profesji żołnierskiej*. Czynniki ją stanowiące mają w przypadku zawodu żołnierza wartości raczej negatywne, lecz wbrew teoretycznym założeniom koncepcji, wcale nie wywołuje to upokorzenia. Wprost przeciwnie. Ponad 75% badanych jest dumnych ze swego zawodu, nawet pomimo tego, że w ich opinii nie jest on należycie doceniany przez społeczeństwo.

Badanych zapytaliśmy również, czy ogólnie biorąc żołnierze zawodowi wykazują ich zdaniem, większą czy mniejszą troskę o dobro ojczyzny niż pozostała część społeczeństwa?. Otrzymane wyniki odpowiedzi prezentujemy w tabeli 30.

Tabela 30. Troska żołnierzy o losy ojczyzny w opiniach badanych

Wyszczególnienie	% odpowiedzi
1. Wykazują większą troskę o losy ojczyzny	30,32
2. Wykazują mniejszą troskę o losy ojczyzny	3,55
3. Wykazują troskę taką samą jak inne grupy społeczne czy zawodowe	23,54
4. Troska o dobro ojczyzny to sprawa indywidualna każdego człowieka i nie ma związku z wykonywanym zawodem czy przynależnością do określonej grupy zawodowej	29,35
5. Trudno powiedzieć	13,25

Według 30,32% respondentów powód do dumy ze swego zawodu może wynikać z faktu, że jest on identyfikowany ze znacznie większą troską o losy ojczyzny, niż przejawia to pozostała część społeczeństwa. Prawie tyle samo badanych uważa, że troska o losy ojczyzny to zmienna, która nie jest przypisana do konkretnych zawodów (*troska o dobro ojczyzny to sprawa indywidualna każdego człowieka i nie ma związku z wykonywanym zawodem czy przynależnością do określonej grupy zawodowej*).

Wiedzę na temat postrzegania przez respondentów wykonywanego zawodu dostarczyły nam również odpowiedzi na pytanie, czy poleciliby Pan zawód żołnierza swojemu synowi lub innej bliskiej osobie. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 31.

Tabela 31. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy poleciliby Pan zawód żołnierza swojemu synowi lub innej bliskiej osobie?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	2,58
2. Raczej tak	25,48
3. Raczej nie	31,29
4. Zdecydowanie nie	26,13
5. Trudno powiedzieć	13,86

Niewielka liczba badanych udzielających odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak* wskazuje, że żołnierze zawodowi są co prawda dumni ze swojej profesji, lecz z jakichś istotnych powodów nie polecają jej najbliższym osobom. Wcześniej prezentowane wyniki badań, jak również pisemne uzasadnienia odpowiedzi respondentów wskazują, że czynnikiem skłaniającym do takich odpowiedzi, jest postrzeganie przez badanych zawodu wojskowego jako nie przynoszącego satysfakcji materialnej, przez co bardzo trudno zaspokoić żołnierzom potrzeby bytowe rodzinie. Respondenci podkreślali w wywiadach także duże obciążenia wynikające z obowiązków służbowych, brak bezpieczeństwa socjalnego związany z trudnymi do przewidzenia perspektywami rozwojowymi w zawodzie oraz trudności w rozdzieleniu sfery funkcjonowania zawodowego od obszaru życia osobistego.

2.4.2. Opinie o wpływie przeobrażeń sił zbrojnych na wybrane aspekty życia osobistego i zawodowego oraz działanie organizacji wojskowej

Respondentów poprosiliśmy o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy dokonujące się przeobrażenia sił zbrojnych pozytywnie wpłyną na różne obszary ich osobistego i zawodowego funkcjonowania oraz określone aspekty działania organizacji wojskowej. Uzyskane wyniki odpowiedzi przedstawione zostały w tabeli 32.

Tabela 32. Odpowiedź respondentów na pytanie, czy dokonujące się przeobrażenia sił zbrojnych pozytywnie wpłyną na różne obszary ich zawodowego funkcjonowania oraz określone aspekty działania organizacji wojskowej (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Kariera zawodowa	3,87	15,48	52,25	16,13	12,68
2. Warunki służby w wojsku	4,84	18,71	44,84	21,29	10,31
3. Elitarność zawodu	3,87	21,61	42,26	20,00	12,25
4. Spójność środowiska żołnierzy zawodowych	2,58	13,87	53,87	18,00	12,57
5. Poziom wykszolenia	4,84	37,74	34,83	10,00	12,70
6. Poziom uzbrojenia	6,45	38,71	30,00	14,19	10,70
7. Wzrost poczucia patriotyzmu	3,61	14,84	52,25	16,77	15,50
8. Dyscyplina wojskową	3,87	23,22	42,90	18,71	14,10
9. Moralność zawodową żołnierzy	4,51	16,13	48,00	17,42	14,40
10. Prestiż armii w społeczeństwie	3,87	25,80	40,64	16,77	12,81

W opiniach o zachodzących przeobrażeniach przeważają negatywne oceny. W większości w świadomości respondentów, to co się dzieje obecnie w wojsku, nie służy ani ich osobistemu dobru, ani dobru organizacji wojskowej. Pozytywny wpływ przemian dostrzegają badani najczęściej, na stan uzbrojenia (45,16% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak i raczej tak*). Przeciwnego zdania na ten temat jest ponad 44% ankietowanych. Podobnie często wyrażali pozytywne opinie przy ocenie wpływu przeobrażeń na poziom wykszolenia (42,58% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak i raczej tak*), ale odmienne zdanie posiadało 44,19% respondentów. W każdym z dziesięciu analizowanych czynników zdumiewa bardzo mała liczba odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie tak* i stosunkowo wysoka w kategorii *zdecydowanie nie*.

W tabeli 33 prezentujemy uzyskane odpowiedzi respondentów, po obliczeniach średniej rangi dla każdego z ocenianych czynników. W ten sposób porządkujemy przedstawione zmienne, w zależności od oceny dokonanej przez badanych

Tabela 33. Wpływ przeobrażeń sił zbrojnych na wybrane aspekty zawodowego funkcjonowania respondentów oraz działanie organizacji wojskowej (na podstawie średniej rang²⁵)

Wyszczególnienie	Średnia rang
1. Poziom wykszolenia	2,553114
2. Poziom uzbrojenia	2,571429
3. Prestiż armii w społeczeństwie	2,794872
4. Dyscyplina wojskową	2,848921
5. Elitarność zawodu	2,872263
6. Moralność zawodową żołnierzy	2,895131
7. Kariera zawodowa	2,897810
8. Warunki służby w wojsku	2,900000
9. Spójność środowiska żołnierzy zawodowych	2,956044
10 Wzrost poczucia patriotyzmu	2,970149

W tym negatywnym obrazie, najgorsze perspektywy na przyszłość widzą badani w takich obszarach jak: kształtowanie patriotyzmu, spójność środowiska żołnierzy zawodowych, warunki służby wojskowej. Są to niezwykle ważne aspekty dla funkcjonowania armii. Brak nadziei kadry zawodowej na pozytywne zmiany w tych dziedzinach, należy postrzegać jako istotny czynnik zagrażający sprawności wojska. Te subiektywne opinie uruchamiają bowiem mechanizm samospełniających się prorocstw, co pociąga za sobą podejmowanie określonych działań mogących nasilić jeszcze bardziej negatywne zjawiska.

2.4.3. Opinie o funkcjonowaniu demokratycznej cywilnej kontroli nad armią

Jednym z podstawowych kanonów funkcjonowania państwa demokratycznego jest sprawowanie przez władze cywilne demokratycznej kontroli nad armią. Żołnierze powinni uznawać zwierzchnictwo władz cywilnych, a one z kolei uwzględniać specyfikę armii i troszczyć się o jej poziom wyposażenia, wykszolenia oraz warunki pełnienia służby. Po 1989 roku siły zbrojne III RP znajdowały się w okresie przystosowania do funkcjonowania w nowym otoczeniu społeczno-politycznym, jakim

²⁵ Rangowanie pozwala ustalić relatywny porządek zbioru obiektów czy ocen. Nie dostarcza natomiast żadnych informacji dotyczących odległości pomiędzy rangami. Dane liczbowe zawarte w tabeli spełniają więc tylko funkcje porządkujące kolejność wyszczególnionych w kwestionariuszu wartości, sporządzoną na podstawie ocen respondentów.

było demokratyzujące się państwo. Współpraca cywilno-wojskowa nie układała się od razu pomyślnie. Wydaje się, że po kilkunastu latach wypracowano i dopracowano mechanizmy wzajemnego współdziałania. Powinno to znaleźć swoje odbicie w poglądach kadry zawodowej, dotyczących oceny wpływu demokratycznej cywilnej kontroli nad armią na jej funkcjonowanie. Badanym zadaliśmy więc pytanie, jak ich zdaniem, cywilna, demokratyczna kontrola nad armią wpływa na funkcjonowanie wojska. Respondentom przedstawiliśmy cztery odpowiedzi i poprosiliśmy, aby wybrali z nich jedną, tę najbardziej odpowiadającą ich poglądom. Mogli również sformułować swoją własną wypowiedź, określającą stosunek do instytucji cywilnej, demokratycznej kontroli. Wyniki odpowiedzi zostały zamieszczone w tabeli 34.

Tabela 34. Opinie respondentów o wpływie cywilnej, demokratycznej kontroli nad armią na funkcjonowanie wojska

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Ma pozytywny wpływ i nic nie trzeba w tym mechanizmie udoskonalać	4,51
2. Ma pozytywny wpływ, jednak niektóre rzeczy muszą być zmienione	26,77
3. Mimo że jest konieczna, jak do tej pory negatywnie oddziałuje na funkcjonowanie wojska, aby dobrze służyć armii i państwu wiele rzeczy musi być zmienionych	54,51
4. W ogóle nie jest potrzebna	9,35
Inne opinie	3,86

Tylko niewielka liczba respondentów wyraziła negatywną opinię o potrzebie istnienia cywilnej, demokratycznej kontroli nad armią. Negatywne opinie dominują jednak w ocenie funkcjonowania tej instytucji. Dostrzega się jej konieczność, ale także negatywne aspekty. W trakcie prowadzenia wywiadów respondenci bardzo często w sposób ograniczony interpretowali istotę demokratycznej kontroli nad armią, identyfikując ją z funkcjonowaniem systemu biurokratycznego mającego za zadanie ograniczać wpływy wojska w polityce. Nadzorcze funkcje tej instytucji szczególnie eksponowali podoficerowie. W wywiadach respondenci podkreślali małe zainteresowanie władz cywilnych wewnętrznym życiem wojska. *Cywilni biurokraci powinni zobaczyć, jak żyją i służą żołnierze, a nie tylko mówić o Bogu, honorze i ojczyźnie* - wskazywał jeden z oficerów. *Politycy chcą mieć kontrolę nad wojskiem bo*

widzą w nim potencjalne źródło zagrożeń dla siebie. Nikt natomiast nie zwraca uwagi, na żołnierzy. Jeżeli ma to być kontrola demokratyczna, to chyba powinna zająć się także ludźmi „na dole”. Być może armia zagraża im także? – podkreślał inny rozmówca. Co to za demokratyczna kontrola, która boi się demokracji? Nie pozwalają utworzyć związków zawodowych w wojsku, a przecież byłoby to wsparciem cywilów w ich „demokratycznym kontrolowaniu” mówił oficerów starszych, dowódca batalionu.

Badani nie mieli wątpliwości, że demokratyczna kontrola jest wojsku potrzebna i może stanowić istotny czynnik sprzyjający armii jako instytucji oraz chroniący interesy żołnierzy. Potrzebni są jednak wysoko kwalifikowani cywile – specjaliści, którzy rozumieliby zarówno uwarunkowania związane z funkcjonowaniem tej totalnej i zhierarchizowanej struktury w demokratycznym otoczeniu społecznym, ale także wewnętrzne procesy zachodzące w środowisku wojska.

2.5. Wartości i symbole

Symbol, jak pisze Anna Przeclawska, jest rezultatem poddania jakiegoś znaku podwójnej interpretacji, przy czym nie jest to interpretacja tylko semantyczna, ale także aksjologiczna i emocjonalna. Materię, na podstawie której wytwarzane są symbole, stanowią treści zawarte w tradycji i we współczesnych przekazach kulturowych. Pytanie o symbole jest pytaniem o akceptowane wartości i czynniki kształtujące tożsamość człowieka w otaczającej rzeczywistości społecznej²⁶.

Różnorodnie interpretuje się w nauce wpływ środowiska na funkcjonowanie jednostki. Oddziaływanie to przedstawia się, na przykład w psychologii behawioralnej, jako podstawowy czynnik determinujący wszelkie ludzkie działania lub też całkowicie bagatelizuje się jego możliwości w zakresie kształtowania naszej aktywności. Wydaje się, iż w pełni należy zgodzić się z poglądami tych badaczy, którzy widzą w środowisku przede wszystkim istotny czynnik wspomagający, bądź też utrudniający osiąganie celów i urzeczywistnianie przez człowieka określonych wartości. Zakładają oni, że oprócz niewątpliwie istotnych wpływów środowiska nie mniej ważne są intrapersonalne źródła ludzkiej aktywności. Świat zewnętrzny, jak twierdzi bowiem

²⁶ Zob. A. Przeclawska, L. Rowicki, *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997, s. 13.

Siergiej Rubinsztejn, działa na człowieka poprzez wartości wewnętrzne²⁷. Nie ulega jednak wątpliwości, że w każdej instytucji totalnej oddziaływanie środowiska na człowieka jest dużo silniejsze niż gdzie indziej. Poddanie się presji roli społecznej jest tu jednym z podstawowych warunków adaptacji i sprawnego funkcjonowania jednostki. Dlatego niezwykle ważne jest, jak ludzie postrzegają otaczające środowisko. Ciągłe podejmują bowiem działania dostosowujące do jego charakteru.

2.5.1. Opinie o wartościach i symbolach preferowanych w środowisku żołnierzy zawodowych

Traktując żołnierzy zawodowych jako aktorów życia społecznego, a środowisko wojskowe w kategoriach areny, na której odbywa się to życie, chcieliśmy stwierdzić, które wartości w teatrze codzienności wojska wydają się najbardziej pożądane. Zapytaliśmy respondentów o ich opinie na ten temat. W kwestionariuszu ankiety zamieściliśmy listę składającą się z osiemnastu różnorodnych wartości, odgrywających według nas istotne znaczenie w życiu współczesnych żołnierzy zawodowych. Badanych poprosiliśmy o stwierdzenie, do których z nich przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych *zdecydowanie duże* i *raczej duże* znaczenie, a do których *zdecydowanie małe* i *raczej małe* znaczenie. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 35.

Tabela 35. Opinie respondentów o znaczeniu jakie obecnie przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych do określonych wartości (dane w %).

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
1. Odpowiedzialność za swoje postępowanie	17,74	50,64	22,90	3,22	5,50
2. Dbalność o podwładnych	13,22	40,64	35,80	3,87	6,55
3. Zdyscyplinowanie	15,80	42,90	27,41	4,1	9,20
4. Koleżeństwo	12,90	44,83	27,74	2,90	11,80
5. Odwaga	12,58	32,58	34,19	4,51	16,11
6. Honor	15,16	35,88	26,45	8,39	14,10
7. Dyspozycyjność	22,90	43,54	23,22	2,90	7,01
8. Lojalność	10,64	46,77	28,71	3,22	10,63
10. Uczciwość	15,48	41,29	27,41	7,09	8,60
11. Prawdomówność	12,94	36,89	30,74	7,44	11,30
12. Wiedza	20,32	49,35	19,67	2,25	8,02
13. Szacunek dla przełożonych	11,61	46,77	24,83	5,16	11,26

²⁷ Zob. J. Kozielecki, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1996, s. 86-87.

14. Pieniądze	37,41	47,74	5,48	2,25	7,27
15. Ojczyzna	24,51	40,97	21,93	2,21	10,33
16. Dobro pododdziału, zespołu	16,45	46,45	25,16	2,25	9,11
17. Prywatne interesy	21,93	47,10	13,22	3,22	13,94
18. Tradycje wojskowe	11,61	29,35	40,00	5,16	13,80

Wśród zaprezentowanych w kwestionariuszu ankiety propozycji, *pieniądze* wymienia się jako wartość, do której według badanych przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych największe znaczenie (37,41% odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie duże*; w badaniach z 2000 roku pieniądze również znalazły się na pierwszym miejscu²⁸) Opinie na ten temat są zależne w sposób statystycznie istotny od liczby lat służby wojskowej odbytej przez respondenta. Co prawda, w każdym z wyodrębnionych przedziałów stażu służby, wartość ta została oceniana, w większości w kategoriach *zdecydowanie duże* i *raczej duże* (70% odpowiedzi w tych kategoriach w grupie powyżej siedemnastu lat zawodowej służby wojskowej; 89,63% w grupie od jedenastu do szesnastu lat; 84,55% w grupie od sześciu do dziesięciu lat; 95,45% w grupie do pięciu lat zawodowej służby wojskowej). Stosunkowo wiele odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie duże* otrzymały wartości: *ojczyzna* i *dyspozycyjność*. W porównaniu do badań z 2000 roku znacznie gorzej oceniono honor. Wtedy uplasował się on zaraz za wartością *pieniądz*. Obecnie tylko 15,16% respondentów wskazało, że jest to wartość *zdecydowanie ważna* w środowisku, w którym funkcjonują.

Wydaje się mam, że pytaniem o wysokich walorach diagnostycznych, pozwalającym określić aksjologiczny charakter środowiska, w którym funkcjonują badani, jest pytanie dotyczące czynników, jakie w ich opinii decydują o karierze w wojsku. Treść pytania umieszczonego w kwestionariuszu ankiety jest następująca: *W jakim stopniu Pana zdaniem, wymienione okoliczności sprzyjają w dzisiejszych czasach karierze w wojsku? Które z nich decydują czy też pomagają, a które przeszkadzają, wykluczają lub nie mają wpływu na karierę zawodową żołnierza w naszych siłach zbrojnych?* Poprosiliśmy respondentów, aby przedstawione przez nas sytuacje ocenili w następujących kategoriach: *decyduje, pomaga, nie ma wpływu,*

²⁸ Por. *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, praca pod kier K. Lorantego, Warszawa 2000, s.89-92.

przeszkadza, wyklucza, trudno powiedzieć. Otrzymane wyniki zamieściliśmy w tabeli 36.

Tabela 36. Opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających karierze w wojsku (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi					
	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
1. Uczciwa służba	5,81	47,41	40,32	0,96	1,29	3,54
2. Pracowitość	10,97	60,97	24,19	0,64	2,26	0,96
3. Spryt i cwaniactwo	20,64	61,61	4,19	5,48	7,10	0,96
4. Posiadanie układów i znajomości	64,19	28,06	3,22	0,64	0,32	2,90
5. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	12,26	71,29	12,26	0,96	2,26	0,96
6. Lojalność wobec kolegów	4,19	48,70	38,39	1,29	1,29032	5,48
7. Lojalność wobec przełożonych	9,35	63,22	19,35	0,97	0,64	5,80
8. Bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych	10,96	42,26	23,54	7,42	0,64	14,40
9. Podejmowanie tylko tych czynności, które szybko przynoszą korzyści	10,96	47,10	17,42	4,19	2,26	17,41
10. Dostosowywanie reguł postępowania do okoliczności	9,03	64,83	13,54	1,61	0,96	9,35
11. Posiadana wiedza	14,84	66,13	14,52	0,32	3,22	0,96
12. Szczęśliwy traf	11,93	66,13	10,64	0,96	0,64	9,35
13. Otwarty umysł	7,10	70,64	13,55	1,29	6,45	0,96

Niepokojącym może wydawać się fakt, że głównym czynnikiem sprawczym, sprzyjającym karierze w wojsku, jest według badanych, *posiadanie układów i znajomości* (64,19% odpowiedzi w kategorii *decyduje*). W badaniach z 2000 roku ten czynnik również został wskazany przez największą liczbę badanych jako decydujący o karierze (66,50 %). Następny, który zarówno w opinii respondentów z 2000 roku jak i obecnie, odgrywa decydującą rolę w karierze to *spryt i cwaniactwo* (23,60% w badaniach z 2000 r. i 20,64% w badaniach z 2003 r.)²⁹ Gdy porównujemy wartości procentowe przypisane poszczególnym zachowaniom, to wyraźnie uwidacznia się, że te dwa wymienione są powszechnie postrzegane jako decydujące o powodzeniu w służbie wojskowej. Inne mogą co najwyżej wspomagać dążenia do pięcia się w górę

²⁹ Por. *Etyka zawodowa żołnierzy ...*, wyd. cyt. s.99.

hierarchii służbowej. Nie decydują o tym, według badanych, takie zachowania, jak uczciwa służba czy pracowitość, otwarty umysł, lojalność wobec kolegów. Mogą one co najwyżej być pomocne w karierze.

Preferencje kadry zawodowej w przypisywaniu poszczególnym zachowaniom określonego wpływu na karierę wojskową ujawniły się wyraźnie, gdy poszczególnym odpowiedziom przypisane zostały wartości liczbowe i obliczono średnią rangę.

Tabela 37. Opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających karierze w wojsku (na podstawie średniej rang)

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Posiadanie układów i znajomości	1,38
2. Spryt i cwaniactwo	1,92
3. Posiadana wiedza	1,98
4. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	2,00
5. Szczęśliwy traf	2,01
6. Otwarty umysł	2,08
7. Dostosowywanie reguł postępowania do okoliczności	2,10
8. Lojalność wobec przełożonych	2,13
9. Pracowitość	2,13
10. Podejmowanie tylko tych czynności, które szybko przynoszą korzyści	2,24
11. Bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych	2,32
12. Uczciwa służba	2,40
13. Lojalność wobec kolegów	2,41

W prezentowanej klasyfikacji w dalszym ciągu *posiadanie układów i znajomości* oraz *spryt i cwaniactwo* zajmują dwa pierwsze miejsca. Ze względu na dużą liczbę opinii wskazujących *posiadaną wiedzę* oraz *podwyższanie kwalifikacji zawodowych* jako czynniki pomagające w karierze, także i one znalazły się na czele prezentowanej klasyfikacji. Okazało się jednak, że nawet po uwzględnieniu kategorii odpowiedzi: *pomaga*, tak pożądane w służbie wojskowej postępowanie, jak *uczciwa służba* i *lojalność wobec kolegów* nie są postrzegane przez respondentów jako działanie mające pozytywny wpływ na karierę.

Poddamy teraz analizie odpowiedzi na dwa następne pytania z kwestionariusza, dotyczące zjawiska korupcji. Uzupełnią nam one wiedzę, o postrzeganiu przez respondentów środowiska społecznego, w którym pełnią służbę wojskową. Badanych zapytaliśmy, czy ich zdaniem w wojsku występuje takie zjawisko. Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 38.

Tabela 38. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy Pana zdaniem w środowisku wojskowym występuje zjawisko korupcji?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	31,29
2. Raczej tak	38,06
3. Raczej nie	15,80
4. Zdecydowanie nie	2,25
5. Trudno powiedzieć	12,54

Prawie co trzeci badany odpowiedział w kategorii *zdecydowanie tak*. Odpowiedzi potwierdzających występowanie zjawiska korupcji w wojsku w sumie udzieliło 69,35% respondentów. Przeciwnego zdania było 18,05 % ankietowanych. Zanotowano statystyczną zależność pomiędzy opinią o występowaniu korupcji w wojsku, a opinią o postrzeganiu uczciwej służby jako okoliczności kariery wojskowej ($p = 0.003718$; $VC=018$). Tylko 13 osób, które są przekonane o korupcji wśród żołnierzy, udzieliło zarazem odpowiedzi, że uczciwa służba wojskowa decyduje lub pomaga karierze wojskowej. Podobne zależności występują pomiędzy analizowaną zmienną a zmienną *spryt i cwaniactwo, jako okoliczności kariery zawodowej* ($p = 00018$; $VC = 0,24$) oraz zmienną *posiadanie układów i znajomości, jako okoliczności kariery zawodowej* ($p = 0,03592$; $VC = 019$).

Drugie pytanie dotyczące korupcji było następujące: *Czy w okresie ostatnich pięciu lat chcąc załatwić jakąś sprawę, był Pan zmuszony sytuacją, wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze?* Respondent miał do wyboru dwie odpowiedzi: *tak* albo *nie*. Otrzymane wyniki badania prezentujemy w tabeli 39.

Tabela 39. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy w okresie ostatnich pięciu lat chcąc załatwić jakąś sprawę, był Pan zmuszony sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	38,71
2. Nie	59,03

Zanotowano zależność statystycznie istotną pomiędzy opiniami badanych na temat występowania korupcji w wojsku, a określeniem swojego uczestnictwa w tej procedurze ($p = 0,00075$; $VC = 0,19$). Przeszło 30 % respondentów, wskazujących, na występowanie korupcji w wojsku, przyznało się zarazem, że było zmuszonych sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze. Źródłem opinii o istnieniu korupcji w wojsku jest więc u znacznej części respondentów własne doświadczenie dotyczące udziału w korupcji. Osobiste zaangażowanie w ten proceder różnicuje w sposób statystyczny opinie o postrzeganiu protekcji jako zachowania zgodnego lub nie zgodnego z honorem współczesnego żołnierza WP ($p = 0,00000$; $VC = 0,54$). Uzyskany współczynnik zbieżności tych dwóch zmiennych jest jednym z najwyższych w prezentowanych badaniach. Respondenci, którzy wskazali w kwestionariuszu ankiety, iż byli ofiarami korupcji, trzykrotnie częściej niż pozostali wskazywali, że korzystanie z protekcji w staraniach o wyższe stanowisko służbowe jest zgodne z honorem współczesnego żołnierza zawodowego. 64,81% respondentów przyznających się do uczestnictwa w procedurze korupcji uważa jednocześnie, że korzystanie z protekcji jest sprzeczne z honorem. Takich osób w grupie wskazującej, iż do tej pory nie byli uczestnikami korupcyjnych procederów jest znacznie więcej bo aż 87,66%. Tylko 12,34 % respondentów nie uczestniczących w korupcji uważa protekcje, jako zachowanie zgodne z honorem żołnierza WP. Prezentowany rozkład odpowiedzi ma uwarunkowania psychologiczne. W dużej mierze jest wynikiem racjonalizacji – podświadomego mechanizmu obronnego osobowości. Może mieć także uzasadnienie w obszarach działań całkowicie świadomych. Jeżeli układy i znajomości są postrzegane jako podstawowy czynnik decydujący o karierze wojskowej to logicznym następstwem takiej interpretacji i dążeń do działań skutecznych, muszą być postawy akceptujące protekcje w staraniach o wyższe stanowiska służbowe.

Zmienna *osobiste zaangażowanie w proceder korupcji* (przyjmująca wartości *tak* lub *nie*) różnicuje w sposób statystycznie istotny również inne zmienne związane z klasyfikacją poszczególnych zachowań, jako zgodne lub nie zgodne z honorem żołnierza WP. Są to:

- *Wykorzystanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego*

prywatnego samochodu - ($p = 0,00000$; $VC = 0,35$). 96,63% respondentów nie uczestniczących w korupcji wyraża opinie, że wykorzystywanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu godzi w honor żołnierzy. Takie opinie wyraża tylko 88,26% badanych wskazujących, że wręczali urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent albo pieniądze.

- *Wykorzystywanie pojazdu służbowego do prywatnych celów* - ($p = 0,00000$; $VC = 0,43$). Respondenci z doświadczeniem korupcyjnym rzadziej (81,55%) niż pozostali (92,35%) wskazywali na sprzeczność takiego zachowania z honorem żołnierza WP;
- *Wykorzystywanie stanowiska służbowego do prywatnych celów* - ($p = 0,00000$; $VC = 0,52$) Na niezgodność takiego zachowania z honorem żołnierza wskazuje 89,18% respondentów posiadających doświadczenia korupcyjne i 94,89% ankietowanych nie uczestniczących do tej pory w korupcji;
- *Nierzetelne rozliczanie się z podatku dochodowego na własną korzyść* ($p = 0,00000$; $VC = 0,67$). Na niezgodność takiego zachowania z honorem żołnierza WP wskazało 82,47% respondentów posiadających doświadczenia korupcyjne i 93,21% ankietowanych nie uczestniczących w korupcji;
- *Dokonanie rozliczenia z fikcyjnej podróży wakacyjnej, na podstawie dokumentu podstemplowanego przez kolegę, w miejscowości najbardziej odległej od miejsca zamieszkania* ($p = 0,00000$; $VC = 0,67$). Na niezgodność takiego zachowania z honorem żołnierza WP wskazało 66,82% respondentów posiadających doświadczenia korupcyjne i 82,43% ankietowanych nie uczestniczących w korupcji.

Doświadczenia korupcyjne respondenta decydują również o sposobie postrzegania czynników mających wpływ na karierę wojskową. Ankietowani z tej grupy rzadziej niż pozostali wskazują na takie czynniki jak: *pracowitość, podwyższanie kwalifikacji zawodowych, uczciwa służba*, a częściej na: *spryt i cwaniactwo oraz układy i znajomości*.

2.5.2. Symbole i wartości istotne dla respondentów

Stosunek kadry zawodowej do symboli badaliśmy pytając o poczucie ważności określonych symboli i wartości (przedstawionych pisemnie w kwestionariuszu ankiety) zaczerpniętych z kręgu kultury religijnej, moralnej i wojskowej. Badanym przedstawiliśmy listę trzynastu symboli i wartości: *sztandar wojskowy; orzeł biały; mundur wojskowy, rota przysięgi wojskowej biało-czerwone barwy; patron jednostki wojskowej; odznaka oddziału, pododdziału; barwy rodzaju wojsk; znak NATO; flaga Unii Europejskiej; krzyż; pieniądz; hymn państwowy*. W pytaniu poprosiliśmy o zaznaczenie, czy dany symbol uważają oni za: bardzo ważny, dość ważny, obojętny, wzbudzający sprzeciw, nic nie mówiący. Niewielka liczba odpowiadających w kategorii *nic mi ten symbol nie mówi* wskazuje, iż symbole przedstawione w kwestionariuszu ankiety, były rozpoznawalne przez respondentów i identyfikowane z określonymi wartościami oraz przeżyciami psychicznymi.

Tabela 40. Stosunek badanych do wybranych symboli (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi					
	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
1. Sztandar wojskowy	29,67	45,16	18,38	0	0,32	6,12
2. Orzeł biały	54,51	38,38	2,90	0,32	2,90	0,92
3. Mundur wojskowy	39,35	45,48	0	10,00	0,32	4,30
4. Rota przysięgi wojskowej	42,07	42,71	9,38	0,32		4,83
5. Biało - czerwone barwy	58,06	35,16	3,54	0	0,32	2,00
6. Patron jednostki wojskowej	8,70	34,83	40,32	1,61	3,87	10,00
7. Odznaka oddziału, pododdziału	16,45	36,45	30,96	1,29	3,87	11,30
8. Barwy rodzaju wojsk	16,45	36,45	35,48	0,96	1,29	9,30
9. Znak NATO	6,12	26,77	51,61	1,29	1,61	12,50
10. Flaga Unii Europejskiej	4,51	14,51	58,06	7,74	3,22	11,30
11. Krzyż	38,06	34,19	15,80	4,19		7,40
12. Pieniądz	24,83	58,06	9,35	0,64	0,32	6,15
13. Hymn państwowy	60,00	33,54	2,90	0,32	2,25	0,32

Najczęściej, jako na symbole i wartości bardzo ważne, wskazywano: *hymn państwowy* (60%), *biało-czerwone barwy* (58,06%), *orzeł biały* (54,51%) Do symboli obojętnych

badani zaliczali głównie: *flagę Unii Europejskiej, znak NATO, patrona jednostki wojskowej, odznakę oddziału, pododdziału oraz barwy rodzaju wojsk.*

Preferencje kadry zawodowej w wartościowaniu poszczególnych symboli ujawniły się wyraźnie, gdy poszczególnym odpowiedziom przypisane zostały wartości liczbowe i obliczono średnią rang (zob. tab. 41).

Tabela 41. Stosunek kadry zawodowej do wybranych symboli (*na podstawie średniej wartości rang*)

Wyszczególnienie	Średnia wartość rang
1. Hymn państwowy	1,41
2. Białe - czerwone barwy	1,43
3. Orzeł biały	1,46
4. Rota przysięgi wojskowej	1,64
5. Mundur wojskowy	1,69
6. Krzyż	1,83
7. Pieniądz	1,84
8. Sztandar wojskowy	1,87
9. Barwy rodzaju wojsk	2,25
10. Odznaka oddziału, pododdziału	2,30
11. Znak NATO	2,58
12. Patron jednostki wojskowej	2,61
13. Flaga Unii Europejskiej	2,87

Wyniki zamieszczone w tabeli 41 wskazują, że żołnierze zawodowi największą wagę przywiązują do symboli będących wyznacznikami tożsamości państwowej i narodowej. Dalsze pozycje zajmują te powszechnie utożsamiane ze służbą wojskową (oprócz patrona jednostki). Na końcu natomiast plasują się symbole utożsamiane ze współczesnymi przeobrażeniami sił zbrojnych i państwa. Porównując wyniki analizowanych odpowiedzi z tymi, jakie respondenci udzielili na pytanie dotyczące najbardziej istotnych wartości w środowisku, w którym obecnie pracują, może zaskakiwać niska pozycja wartości *pieniądz*. Badani wskazują, że jest ona bardzo ważna w środowisku żołnierzy zawodowych, sami natomiast dużo bardziej cenią sobie inne symbole i wartości przez nie wyrażane.

W przypadku żołnierza istotnym wyznacznikiem stosunku do określonych wartości jest gotowość ponoszenia ofiar, jakie mogą się wiązać z wykonywaniem swoich obowiązków. Staraliśmy się więc uzyskać opinie badanych na temat wartości,

dla których gotowi byliby narażać własne życie. Poprosiliśmy więc ich, aby odpowiedzieli nam na pytanie, czy warto narażać życie za określone wartości (były one wymiennie w tabeli). Uzyskane wyniki badań prezentujemy w tabeli 42.

Tabela 42. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *czy według Pana warto narażać życie za wartości umieszczone poniżej ?* (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. W obronie wolności ojczyzny	59,67	27,74	4,19	0,64	7,61
2. W obronie demokracji w Polsce	19,67	40,32	20,32	3,54	16,11
3. Dla kariery wojskowej	3,87	9,68	44,84	30,00	11,54
4. W celu poprawy warunków materialnych rodziny	23,54	32,58	23,54	9,03	10,64
5. W obronie pokoju na świecie	16,13	41,29	21,29	4,51	16,77
6. Dla ciekawej przygody	3,22	10,32	36,77	33,54	15,48
7. Żołnierz profesjonalista nie powinien zastanawiać się czy warto czy nie warto narażać życia, tylko dokładnie wykonywać rozkazy	17,10	19,67	20,32	20,64	21,64

Zamieszczone w tabeli wyniki potwierdzają wysoką waluację przez żołnierzy symbolu *ojczyzna*. W tym przypadku 87,71% badanych zadeklarowało gotowość narażania życia w obronie wartości, które ten symbol reprezentuje. Wielu żołnierzy uważa, że warto narażać życie w celu poprawy warunków finansowych rodziny. Potwierdza to wcześniej prezentowane wyniki wskazujące, z jednej strony, na bardzo wysoką pozycję rodziny w systemie wartości respondentów, z drugiej zaś, na odczuwanie przez nich znacznej deprivacji w zakresie zaspokojenia jej potrzeb materialnych. Stosunkowo dużo odpowiedzi w kategoriach wskazujących na gotowość narażania życia otrzymały *obrona demokracji w Polsce* i *obrona pokoju w świecie*. Nie warto natomiast narażać życia dla kariery wojskowej oraz ciekawej przygody. W kwestionariuszu zasugerowaliśmy również odpowiedź następującej treści: *żołnierz – profesjonalista nie powinien zastanawiać się czy warto, czy nie warto narażać życie – tylko wykonywać rozkazy*. Prawie 38% respondentów zgodziło się z taką opinią, a blisko 41% było przeciwnego zdania. Tak duża liczba gotowych szafować życiem dla wykonania rozkazu w imię profesjonalizmu wojskowego być może świadczy, że wielu badanych nie chce się zastanawiać, jakim wartościom ma służyć. Dla nich, już sama

szużba jest istotną wartością. Są gotowi wykonywać każdy rozkaz, wskazany przez autorytet³⁰.

Uzupełnieniem poruszanej problematyki będą wyniki odpowiedzi na pytanie: czy uważa Pan, że obowiązkiem moralnym każdego żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach. (zob. tab.43)

Tabela 43. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy uważa Pan, że obowiązkiem moralnym każdego żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	9,67
2. Raczej tak	39,03
3. Raczej nie	26,12
4. Zdecydowanie nie	10,96
5. Trudno powiedzieć	14,20

Opinie badanych na ten temat są podzielone. Co prawda tylko niespełna 10% zdecydowanie potwierdziło, że obowiązkiem moralnym żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach, ale w kategorii *raczej tak* było tego typu odpowiedzi prawie 40%. Gdy zsumujemy odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak* to uzyskamy dość wyraźną przewagę opinii wskazujących na moralny obowiązek udziału żołnierzy WP w operacjach mających na celu obronę wartości demokratycznych i pokoju w innych państwach (48,70 %) nad opiniami przeciwników takiego zaangażowania(37,08%).

W kwestionariuszu ankiety sformułowaliśmy podobne pytanie, które nawiązywało do udziału Polaków w operacjach wojskowych poza granicami kraju. Brzmiało ono następująco: *Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zawodowi WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa?* W poprzednim pytaniu czynnikiem skłaniającym do udziału w misjach poza obszarem państwa była obrona wartości demokratycznych i praw człowieka, teraz natomiast ta motywacja została zastąpiona obowiązkiem wierności wobec przysięgi. Zobaczmy jaki to miało wpływ na otrzymane wyniki badania opinii.

³⁰ Jest to jedna z cech osobowości autorytarnej scharakteryzowanej przez T. Adorno i przypisywanej przez wielu badaczy do instytucji wojska.

Tabela 44. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zawodowi WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	6,77
2. Raczej tak	28,71
3. Raczej nie	34,51
4. Zdecydowanie nie	13,22
5. Trudno powiedzieć	16,76

W tym przypadku proporcje się odwróciły. Więcej jest opinii wyrażających sprzeciw wobec udziału żołnierzy polskich w operacjach poza granicami kraju (47,73%). Zwolenników takiej aktywności jest tylko 35,48%. Przyczyną występującej różnicy poglądów badanych na bardzo podobny temat jest być może, nawiązanie w drugim pytaniu do *narażania życia*, które wiąże się z takimi zadaniami. W pierwszym zaś czynnikiem silnie skłaniającym do udzielenia odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak* było odwołanie się do *obowiązku moralnego*.

Widzimy więc, że opinie kadry zawodowej na temat udziału w misjach wojskowych poza granicami kraju są zróżnicowane. Wartościami będącymi źródłem motywacji do angażowania się w nie, w większym stopniu mogą być te związane z obroną pokoju na świecie lub zapewnieniem bytu rodzinie niż wynikające ze zobowiązań wobec nakazów przysięgi wojskowej.

2.5.3. Bóg, honor i ojczyzna jako wartości określające sens służby

Bóg, honor, ojczyzna to wartości, które w historii oręza polskiego spełniały niezwykle istotną rolę. Nie tylko dla instytucji wojska, ale również dla większości żołnierzy. Także w dzisiejszej armii znajdujemy wyrazy wysokiej ich waluacji. Potwierdzeniem jest umieszczenie napisu *Bóg, Honor i Ojczyzna* na sztandarach wojskowych. W badaniach chcieliśmy się dowiedzieć, czy kategorie te postrzegane są przez współczesnych żołnierzy zawodowych jako szczególnie bliskie im, czy raczej traktuje się je wyłącznie w aspekcie historycznym. W kwestionariuszu ankiety zapytaliśmy badanych, jakie znaczenie mają dla nich wartości umieszczone na sztandarach WP: *Bóg, Honor i Ojczyzna*. Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 45.

Tabela 45. Waluacja wartości *Bóg, Honor i Ojczyzna*

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi					
	Zdecydowa nie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
Wartość: <i>Bóg</i>	51,29	26,12	12,58	2,90	5,16	1,94
Wartość: <i>Honor</i>	70,32	24,84	3,55	0	0	0,98
Wartość: <i>Ojczyzna</i>	61,61	28,71	6,13	0,32	0,64	2,26

Każda z wymienionych kategorii została bardzo wysoko oceniona przez ankietowanych. Najwięcej ocen *zdecydowanie ważna* otrzymał *Honor*, następnie *Ojczyzna* i *Bóg*. Ta ostatnia kategoria częściej niż pozostałe oceniana była jako *obojętna, raczej nieważna* i *wzbudzającą sprzeciw*. W świadomości kadry zawodowej te trzy wartości mają niezwykle silną denotację pozytywną. W prezentowanych badaniach kolejność wartościowania jest jednak odwrotna, niż ta występująca na sztandarach.

2.5.4. Postawa wobec walki za wolność ojczyzny

Kolejnym problemem, który chcieliśmy rozwiązać w trakcie badań, była chęć ustalenia, jak obecnie kadra zawodowa WP ocenia postawy bezwzględnej wierności obowiązkowi żołnierskiemu i poświęcenia życia w obronie Ojczyzny. Badanym przedstawiliśmy w kwestionariuszu ankiety fragment wiersza J. Słowackiego pt.

„*Sowiński w okopach Woli*”:

„(...) *Choćby nie było na świecie*

Jednego już nawet Polaka,

To ja jeszcze zginąć muszę

Za miłą moją ojczyznę,

I za ojców duszę

Musze zginąć... na okopach,

Broniąc się do śmierci szpadą

Przeciwko wrogom ojczyzny, (...)”

Prezentowany urywek to odpowiedź Generała na propozycję złożenia broni przedstawioną mu przez wroga. Generał, choć wiedział, iż ze względu na przewagę nieprzyjaciela kontynuowanie dalszej walki wiąże się z pewną śmiercią, odmówił

złożenia broni. Respondentom zadaliśmy następujące pytanie: *Czy sądzi Pan, że postawa generała Sowińskiego może być wzorem postępowania, na ewentualnym polu walki, dla współczesnych żołnierzy zawodowych WP?* Badani mogli wybierać oceny proponowane przez nas lub przedstawić własną opinię na ten temat. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 46.

Tabela 46. Ocena postawy generała Sowińskiego

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Uważam, że postawa gen. Sowińskiego zawiera w sobie wartości ponadczasowe dla każdego żołnierza. Jest więc godna do naśladowania na polu walki, zarówno w czasach współczesnych Generałowi jak i obecnie.	36,77
2. Uważam, że nie jest to najlepszy wzór dla współczesnych żołnierzy zawodowych. W sytuacjach beznadziejnych żołnierz nie powinien podejmować walki.	17,74
3. Obecnie nie wymaga się od żołnierzy takiego poświęcenia, nie jest to więc wzór do naśladowania. Żołnierz tak jak każdy człowiek powinien starać się przeżyć, a nie umierać.	18,71
4. Nie warto poświęcać się dla ojczyzny, która tak słabo dba o swoich żołnierzy. Braków w uzbrojeniu, wyszkoleniu i wyposażeniu nie zniweluje nawet najbardziej bohaterska śmierć na polu walki. Postawa gen. Sowińskiego mimo iż budzi szacunek, nie jest więc obecnie wzorem do naśladowania.	16,77
5. Inne opinie	5,58

W badaniach z 2000 r. niemal połowa respondentów (49,1%) bez żadnych zastrzeżeń aprobować postawę gen. Sowińskiego. W tegorocznym sondażu otrzymano mniej odpowiedzi bezwarunkowo gloryfikujących postawę Generała. Pozostałe propozycje odpowiedzi otrzymały podobną liczbę wskazań. Zawarły się one między wartościami 16,77%-18,71% (w 2000r pomiędzy 14,2% a 16,2%). Postawy generała nie akceptuje z różnych powodów, jako wzoru do naśladowania przez współczesnych żołnierzy, w sumie 53,22% badanych (w 2000r - 45,6%). Opinii na ten temat nie różnicują w sposób statystycznie istotny takie zmienne jak: *stosunek do religii (pyt.41), przynależność do określonego korpusu osobowego, wykształcenie.*

Stwierdzono natomiast statystycznie istotną zależność zmiennych: *ocena postawy gen. Sowińskiego i doświadczenia korupcyjne respondenta* ($p = 0,00011$; $VC = 0,21$). Wśród osób uważających, że postawa generała Sowińskiego również w dzisiejszych czasach jest godna do naśladowania na polu walki, 37,72% stanowiły osoby mające

doświadczenia korupcyjne, a 61,40% respondenci, którzy wskazali w kwestionariuszu, iż nie brali udziału w takich procederach. Osoby z tej grupy (71,93%) częściej niż pozostali (28,07%) wybierały również odpowiedź nr 3: *Obecnie nie wymaga się od żołnierzy takiego poświęcenia, nie jest to więc wzór do naśladowania. Żołnierz tak jak każdy człowiek powinien starać się przeżyć, a nie umierać.* Odwrotną proporcję zanotowano natomiast w przypadku wyboru odpowiedzi nr 4: *Nie warto poświęcać się dla ojczyzny, która tak słabo dba o swoich żołnierzy. Braków w uzbrojeniu, wyszkoleniu i wyposażeniu nie zniweluje nawet najbardziej bohaterska śmierć na polu walki. Postawa gen. Sowińskiego mimo iż budzi szacunek, nie jest więc obecnie wzorem do naśladowania.* 60,78% wskazujących tę odpowiedź to badani, którzy potwierdzili zarazem udział w korupcji.

Wybór odpowiedzi zależny był również w sposób statystycznie istotny od stosunku do:

- wartości *Bóg* – ($p = 0,00002$; $VC = 0,22$) . Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź pierwszą, 68,75% stanowiły osoby wskazując wartość *Bóg* jako *zdecydowanie ważną* i 18,75% jako *raczej ważną* dla siebie;
- wartości *honor* – ($p = 0,00000$; $VC = 0,27$). Wśród respondentów, którzy wybrali odpowiedź pierwszą znajdowało się 86,73% respondentów wskazujących zarazem na *honor* jako wartość dla nich *zdecydowanie ważną* i 13,27% traktujących *honor* jak wartość *raczej ważną*;
- wartości *ojczyzna* – ($p = 0,00006$; $VC = 0,22$). Osoby traktujące ojczyznę w kategorii wartości *zdecydowanie ważnej* prawie trzykrotnie częściej wybierały odpowiedź pierwszą niż drugą lub trzecią i czterokrotnie częściej niż czwartą.

2.5.5. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego

Istotnym elementem świadomości człowieka wpływającym na sposób interpretacji otaczającej rzeczywistości jest obraz przeszłości jaki dominuje w jego strukturach poznawczych. Przeszłość zarówno ta odnosząca się do jednostki jak również grupy społecznej czy większych zbiorowości, których człowiek jest uczestnikiem, oddziałuje na jego tożsamość, stanowi odniesienie porównawcze dla

wydarzeń teraźniejszych i celów do osiągnięcia. Nie można więc czynić refleksji o świecie wartości, w jakim żyje jednostka, nie pytając ją o stosunek do historii, której chcąc czy nie chcąc, stanowi kontynuację. W kwestionariuszu ankiety poruszyliśmy tę problematykę przede wszystkim w dwóch pytaniach. Respondentów zapytaliśmy:

- *Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny?*
- *Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, których się Pan wstydzi?*

W jednym i drugim przypadku ankietowani mieli do wyboru jedną z dwóch odpowiedzi: *tak* albo *nie*. Poprosiliśmy ich również, aby napisali, jakie to były wydarzenia.

W tabeli 47 zamieszczone zostały wyniki odpowiedzi na pierwsze z pytań, a w tabeli 48, na drugie pytanie.

Tabela 47. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny?*

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	72,90
2. Nie	13,87

Na pytanie nie udzieliło odpowiedzi 13,22% respondentów

Tabela 48. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, których się Pan wstydzi?*

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	37,42
2. Nie	45,81

Na pytanie nie udzieliło odpowiedzi 16,76% respondentów

Duża część badanych (72,90%) dostrzeża w historii WP pozytywne wydarzenia, napawające ich dumą. Tylko nieliczni nie udzielili odpowiedzi twierdzącej na to pytanie. Wielu (37,42%) widzi również działania, które przynoszą wstyd żołnierzom. Należy jednak zwrócić uwagę, że 45,81% ankietowanych, wskazało, że w historii Polski nie ma wydarzeń, których żołnierze polscy musieliby się dzisiaj wstydzić. Najczęściej wymienianymi wydarzeniami, będącymi powodem do dumy były te związane z odległą historią oręża jak np.: Grunwald, (31wskazań); Wiedeń (45

wskazań) oraz z bitwami II wojny światowej. Bardzo często respondenci wskazywali również na udział żołnierzy polskich w misjach pokojowych.

Do wydarzeń z historii, które badani wymieniali, jako te przynoszące wstyd należały: działania wojska w operacji „Wisła”, udział w wypadkach grudniowych. Wśród kadry posiadającej nie więcej niż pięć lat zawodowej służby wojskowej wymieniany był też stan wojenny oraz udział w tłumieniu rozruchów w Czechosłowacji w 1968 roku. Zarówno młodszy jak i starsi respondenci wskazywali również często na przypadki pijaństwa żołnierzy oraz dokonywania przez nich kradzieży, które miały miejsce w ciągu kilki ostatnich miesięcy lub lat. Podawano nawet nazwiska oraz opisy konkretnych wydarzeń.

Należy podkreślić stosunkowo małą liczbę respondentów wskazujących fakt odczuwania wstydu z niektórych działań żołnierzy WP i jednocześnie skłonnych napisać, jakie to były wydarzenia. Takie zjawisko nie występowało przy odniesieniu się do wydarzeń będących powodem dumy.

2.6. Relacje interpersonalne

Świat wartości człowieka ma swoje uzewnętrznienie w konkretnych postawach wobec otoczenia społecznego, w którym on funkcjonuje. Wartości jakie kierują ludzką aktywnością mają wielkie znaczenie zarówno dla sprawnego funkcjonowania grupy przynależności jednostki, jak również dla niej samej. Wpływają na odpowiedni poziom integracji społecznej i spójność grupową oraz decydują o dobrym samopoczuciu człowieka i jego możliwościach współdziałania z innymi.

Znaczenie wartości regulujących współzycie w obrębie grupy zawodowej ujawnia się ze szczególną siłą w instytucjach o ściśle hierarchicznej strukturze. W armii, której funkcjonowanie na polu walki w tak dużym stopniu zależy od sieci grup pierwotnych pokrywającej formalne struktury organizacyjne, na co wskazują niektórzy badacze, określony stan stosunków pomiędzy żołnierzami ma nie tylko pragmatyczne znaczenie w okresie pokoju, lecz również stanowi wymóg funkcjonalności tej instytucji wobec celów militarnych, do realizacji których została ona powołana. Działanie żołnierzy nie tylko w walce zbrojnej ma charakter zespołowy. Większość zadań wypełnianych przez struktury wojskowe w operacjach humanitarnych, misjach

pokojowych czy tych związanych z codzienną działalnością szkoleniową wymaga postaw kolektywistycznych, współpracy i wzajemnego zaufania. Oczywiście armia okresu pokoju w większym stopniu przypomina skostniałą strukturę biurokratyczną niż grupę stworzoną do zwycięskiej walki. Może to być istotnym powodem zakłóceń w relacjach międzyludzkich poprzez preferowanie zachowań typowych dla instytucji biurokratycznych.

Wyniki badań, które już analizowaliśmy sygnalizowały pewne symptomy świadczące o dużym prawdopodobieństwie występowania nieprawidłowości w obszarze stosunków społecznych wojska. Mając to na względzie oraz wiedzę jaką dostarczyły nam badania z 2000 roku, można wysunąć tezę o istnieniu w środowisku wojskowym pewnych zwiastunów zjawiska anomii. To znaczy, normy kierujące zachowaniem żołnierzy zawodowych nie są odpowiednie ze względu na ogólnie przyjęte wymogi moralności ogólnospołecznej, ani też nie zapewniają sprawności działania tej instytucji. Jeżeli bowiem, według opinii badanych instytucja wymaga od swoich członków w celu zrobienia kariery działań, w tak znacznym zakresie zmierzających do destabilizacji układów społecznych, to można się spodziewać, że wielu żołnierzy zawodowych tę drogę rozwoju w pełni zaakceptuje.

Ze względu na obecność zróżnicowanych relacji społecznych i typów więzi międzyludzkich wojsko jest bardzo ciekawym systemem społecznym. Jego sprawne działanie uzależnione jest od funkcjonalnego współwystępowania w ich obrębie wydawałoby się pozornie sprzecznych i wzajemnie wykluczających układów oraz zależności. Podstawą do funkcjonowania jest co prawda więź stanowiona, lecz istotnym zjawiskiem decydującym o efektywności działań podejmowanych przez struktury armii, należy uznać występowanie w ich obrębie relacji interpersonalnych opartych na więzi zrzeczeniowej i naturalnej.

Problematykę wzajemnych zależności interpersonalnych pomiędzy żołnierzami zawodowymi podjęliśmy w badaniach. Staraliśmy się stwierdzić, czym cechują się interakcje zachodzące o obszarze życia służbowego i jakie motywy (wartości) leżą u ich podstaw. Materiału badawczego dostarczyły nam odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety oraz przeprowadzone wywiady.

2.6.1. Zachowania prospołeczne

Zachowania prospołeczne na rzecz innych ludzi stanowią szczególną klasę zachowań. Wskazuje się bowiem, że ich istotą jest bezinteresowność. Wielu psychologów podkreśla jednak, że cechuje je nie tyle bezinteresowność, co specyficzny rodzaj interesu leżącego u źródeł motywacji skłaniającej do określonej aktywności. Osoba podejmująca tego typu działania ponosi nie tylko naturalne koszty zaangażowania na rzecz innego człowieka, ale gotowa jest poświęcić także dobra osobiste. Innym kryterium stanowiącym o specyfice tej klasy zachowań jest podejmowanie ich bez uwikłania w nie interesu własnego, rozumianego jako oczekiwanie wzmocnienia zewnętrznego. Prawie zawsze występuje jednak źródło wzmocnień wewnętrznych, polegających na dążeniu do uzyskania pozytywnego obrazu siebie³¹.

Respondentom zadaliśmy dwa pytania w kwestionariuszu dotyczące ich poglądów na temat udzielania pomocy innym oraz motywów jakie skłaniają do podejmowania tego typu działań. Pierwsze z nich było następujące: *Ludzie różnie zapatrują się na temat udzielania pomocy kolegom i współpracownikom. Która z poniżej zamieszczonych opinii jest bliższa Pana postępowaniu?* Ankietowanym przedstawiliśmy do wyboru trzy warianty odpowiedzi. Mieli wybrać jeden, lub sformułować własną odpowiedź i zamieścić ją w kwestionariuszu. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 49.

Tabela 49. Opinie respondentów o udzielaniu pomocy kolegom i współpracownikom

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Nie pomagam tym, którzy nigdy nie starają się odwdziżyć	10,00
2. Niewdzięczność potępiam, ale udzielam pomocy również tym, którzy się nie odwdzięczają	27,10
3. Pomagając innym w ogóle nie biorę pod uwagę, czy ktoś się odwdzięczy czy nie	57,74
4. Jeżeli nie jestem do tego zmuszony, staram się nie pomagać innym	3,55
5. Inne	1,61

Większość badanych zadeklarowało udzielanie bezinteresownej pomocy, nawet tym którzy są niewdzięczni. Tylko nieliczni okazali się egoistami lub osobami

³¹ Zob. A. Szuster, *Orientacje prospołeczne a preferowane wartości (w kategoryzacji Shaloma Schwartza)* (w: *Jednostka i społeczeństwo*, praca pod red. M. Lewickiej, J. Grzelaka, Gdańsk 2002, s.199-201.

nieskłonnymi do udzielania pomocy. Ten idealny obraz jest stosunkowo zaskakujący. Szczególnie gdy weźmiemy pod uwagę opinie respondentów wskazujące, że prawie co trzeci jest zdecydowanie niezadowolony lub raczej niezadowolony ze stosunków międzyludzkich w pracy, a zdecydowane zadowolenie deklarowało tylko 10, 96%. Być może wyniki badań stanowią raczej odzwierciedlenie *Ja idealnego* lub *Ja powinnościowego*, a nie *Ja realnego* respondentów i stanowią wyraz wysokiej samooceny. Jest to zjawisko naturalne i całkowicie zrozumiałe w przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące tak istotnych kwestii, mających wpływ na kształtowanie poczucia własnej wartości.

Drugie z pytań dotyczyło czynników motywacyjnych skłaniających respondentów do udzielania pomocy innym w pracy zawodowej oraz w rozwiązywaniu trudnych problemów życia codziennego. Brzmiało następująco: *Ludzie udzielając pomocy innym w pracy zawodowej i w rozwiązywaniu trudnych problemów życia codziennego robią to ponieważ taki czyn dobrze świadczy o ich szlachetności, pomaga w rozwiązaniu konkretnego problemu, a poza tym zawsze można liczyć na rewanż kolegi w trudnej dla nas sytuacji. Które z tych motywów odgrywają najczęściej decydującą rolę, w przypadku kiedy Pan udziela komuś pomocy?* Respondentom przedstawiliśmy trzy motywy do wyboru, i poprosiliśmy o ich uporządkowanie, przypisując najważniejszemu nr 1, temu mniej ważnemu nr 2, a najmniej istotnemu nr 3. Otrzymane wyniki zostały zamieszczone w tabeli 50.

Tabela 50. Motywy udzielania pomocy

Wyszczególnienie motywów	% odpowiedzi		
	Motyw najważniejszy	Motyw mniej ważny	Motyw najmniej ważny
1. Taki czyn świadczy o mnie jako o dobrym i szlachetnym człowieku	36,77	42,26	20,64
2. Taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu	52,26	34,19	13,22
3. Zawsze można liczyć na rewanż w trudnej dla mnie sytuacji	10,00	22,26	66,45

Najczęściej wskazywali respondenci motyw nr 2 (*Taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu*), jako najważniejszy czynnik

skłaniający ich do udzielania pomocy. Stosunkowo rzadziej pełnił tę rolę spełniający funkcje wzmocnienia wewnętrznego motyw nr 1. Tylko 10% wskazało jako najważniejszy motyw nr 3 (*Taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu*). Ten czynnik był z kolei najczęściej wymieniany w kategorii motywacji najmniej istotnej przy podejmowaniu działań pomocnych³².

Zanotowano statystycznie istotną zależność pomiędzy zmienną *motywacje udzielania pomocy* a następującymi zmiennymi:

- *Znaczenie wartości koleżeństwo w środowisku żołnierzy zawodowych* ($p = 0.018243$; $VC = 0,18$);
- *Znaczenie wartości lojalność w środowisku żołnierzy zawodowych* ($0,03981$; $VC = 0,18$);
- *Opinie o udzielaniu pomocy* ($p = 0,00002$; $VC = 0,24$);
- *Postrzeganie najbliższego środowiska zawodowego w kategoriach rywalizacja/współpraca* ($p = 0,01468$; $VC = 0,19$);
- *Opinie o częstotliwości występowania w środowisku żołnierzy zawodowych zachowań honorowych* ($p = 0,00055$; $VC = 0,21$);

Wyniki, które zamieszczone zostały w tabeli 49 i 50 zarysowują bardzo pozytywny wizerunek żołnierzy zawodowych ze względu na skłonność i motywacje do podejmowania działań prospołecznych. Powinny one znaleźć pewne odzwierciedlenie w opiniach o charakterze środowiska wojskowego. Chcieliśmy się dowiedzieć, czy dominują tam postawy współpracy czy raczej rywalizacji. Respondentów poprosiliśmy o odpowiedź na pytanie: *Czy środowisko zawodowe, w którym Pan funkcjonuje nastawione jest przede wszystkim na rywalizację pomiędzy członkami pododdziału, określonej struktury organizacyjnej, czy na współpracę w rozwiązywaniu wspólnych problemów?* Badani mieli wybrać jeden z czterech wariantów przedstawionych im odpowiedzi lub sformułować własną opinie i zamieścić ją w kwestionariuszu. Uzyskane wyniki zamieszczone zostały w tabeli 51.

³² Są to działania podejmowane ze względu na antycypację nagród zewnętrznych. Nazywane są niekiedy działaniami pseudoprosołecznymi.

Tabela 51. Ocena najbliższego środowiska zawodowego w kategoriach współpracy i rywalizacji

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Dominuje rywalizacja. Bezinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle	13,54
2. Dominuje rywalizacja, ale często można spotkać przypadki bezinteresownej współpracy	18,71
3. Dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra (nagrody, uznanie przełożonych)	52,26
4. Dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy	11,93
5. Inne	2,46

Dwukrotnie więcej respondentów ocenia swoje środowisko społeczne w miejscu służby jako skłonne do współpracy niż do rywalizacji. Podobna liczba badanych określiła środowisko w skaranych kategoriach (*Dominuje rywalizacja. Bezinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle* – 13,54% i *Dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy* – 11,93%). Potwierdziły się więc w dużym stopniu pozytywne charakterystyki relacji interpersonalnych występujących pomiędzy żołnierzami zawodowymi.

W wywiadach pytaliśmy respondentów, czy mogliby określić kadrę zawodową z pododdziału, komórki organizacyjnej w której pracują, jako zgraną grupę wzajemnie wspierających się kolegów. W wypowiedziach badanych dominowały korzystne oceny. Podkreślano zależność efektywności działań służbowych od pozytywnych więzi społecznych. A oto niektóre charakterystyczne wypowiedzi: „*im trudniejsze warunki realizacji zadań służbowych, tym większe znaczenie mają koleżeńskie układy pomiędzy kadrą pododdziału*”, „*w kompanii wszyscy jedziemy na tym samym wózku. Trzymamy się więc razem. Wspólnie łatwiej osiągnąć coś dobrego, a przy kłopotach i porażkach można liczyć na pomoc innych*”, „*tylko koleżeńskie stosunki w pododdziale powodują, że mogę tu jeszcze wytrzymać. Ten bezsens zawsze łatwiej znieść w milej atmosferze*”.

Ten na wskroś pozytywny obraz stosunków społecznych umacniają w znacznym zakresie odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zawodowi (w pododdziale, komórce organizacyjnej) względem siebie?* Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 51.

Tabela 51. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zawodowi (w pododdziale, komórce organizacyjnej) względem siebie?*

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Życzliwi	17,42
2. Obojętni	15,16
3. Nieżyczliwi lub złośliwi	6,13
4. Rozmaici w różnych okolicznościach	58,71
5. Trudno powiedzieć	2,87

Nie uzyskano co prawda wyników świadczących, że jest to środowisko wzajemnie wspierających się, zawsze życzliwych wobec siebie osób, lecz opinie respondentów wskazują na poprawność relacji społecznych. Największa liczba badanych wskazuje, że zachowania żołnierzy zawodowych warunkowane są określoną sytuacją. Stosunkowo dużo osób określa żołnierzy zawodowych jako życzliwych. Tylko 6,13% respondentów postrzega swoich współtowarzyszy służby jako ludzi złośliwych i nieżyczliwych

Pytania, których odpowiedzi analizowaliśmy dotyczyły przede wszystkim relacji poziomych pomiędzy żołnierzami zawodowymi. Ten obszar życia społecznego struktur wojskowych nie budzi zastrzeżeń. Dominują tam zachowania altruistyczne, będące podstawą udzielania sobie wzajemnej pomocy, a atmosfera współpracy zdecydowanie przewyższa skłonności do rywalizacji.

2.6.2. Relacje przełożony - podwładny

W każdej organizacji zadaniowej o wyraźnie zarysowanej strukturze hierarchicznej niezwykle istotnym czynnikiem wpływającym na charakter stosunków społecznych są wzajemne relacje pomiędzy podwładnymi i przełożonymi. W wojsku te dwie grupy składają się najczęściej z tych samych osób. Wyłączając bowiem żołnierzy znajdujących się na samym szczycie piramidy władzy i tych z jej najniższego poziomu, wszyscy pełnią zazwyczaj rolę społeczną przełożonego wobec określonej grupy ludzi i rolę podwładnego wobec osób znajdujących się wyżej w hierarchii służbowej.

W celu oceny przez badanych zachowań charakterystycznych dla tych ról społecznych, zawarliśmy w kwestionariuszu ankiety kilka pytań dotyczących tej problematyki. Pierwsze z nich brzmi: *Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni*

względem Pana? Grupa przełożonych podzielona została na dwie części. Pierwszą stanowili bezpośredni przełożeni, w komórce organizacyjnej, pododdziale, w jakich pełni służbę badany. Druga odnosiła się do wyższych przełożonych, z którymi respondent ma bezpośredni kontakt. Ankietowani mieli dokonać oceny w kategoriach: *życzliwi, obojętni, nieżyczliwi lub złośliwi, rozmaici w różnych sytuacjach*. Otrzymane wyniki badania prezentujemy w tabeli 52.

Tabela 52. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni względem Pana?*

Wyszczególnienie	% odpowiadających				
	Życzliwi	Obojętni	Nieżyczliwi lub złośliwi	Rozmaici w różnych okolicznościach	Trudno powiedzieć
1. Bezpośredni przełożeni w pododdziale, komórce organizacyjnej	36,13	12,58	6,77	39,35	5,15
2. Wyżsi przełożeni, z którymi ma Pan kontakt bezpośredni	14,84	20,97	16,13	40,32	7,64

Respondenci, jako życzliwych znacznie częściej określają bezpośrednich przełożonych, niż tych z wyższych struktur hierarchii organizacyjnej. Wyżsi przełożeni częściej postrzegani są natomiast jako *obojętni* oraz *nieżyczliwi lub złośliwi*. Prawie tyle samo badanych wskazuje, że zarówno jedni i drudzy są różni w rozmaitych okolicznościach.

W celu uzyskania dalszych informacji o relacjach pomiędzy podwładnymi i przełożonymi przedstawiliśmy w kwestionariuszu ankiety zdania oznajmujące, które opisywały pewne negatywne cechy przełożonego i podwładnego. Respondentów poprosiliśmy o stwierdzenie w jakim zakresie te zdania wyrażają prawdę. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 53.

Tabela 53. Opinie respondentów o wybranych postawach przełożonych wobec podwładnych i podwładnych wobec obowiązków służbowych (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Przełożeni dbają tylko o własne interesy, a nie o swoich podwładnych	4,51	22,26	45,81	16,77	10,31
2. Podwładni są najczęściej leniwi i trzeba ich ostro traktować, aby cokolwiek pożytecznego zrobili	6,77	37,42	38,71	7,42	9,34

Przedstawione wyniki są implikacją poprzednich opinii. Respondenci lepiej oceniają przełożonych niż podwładnych. W porównaniu do badań z 2000 roku nastąpiła radykalna zmiana sposobu postrzegania tych zmiennych. Teraz z negatywną opinią o przełożonych zgadza się tylko 26,76% badanych. Wtedy było ich 67% (w tym 34,4% w kategorii *tak* i 42,6% w kategorii *raczej tak*). W przypadku ocen podwładnych kierunek zmian w porównaniu do 2000 r było odwrotny. Obecnie z negatywną opinią o podwładnych zgadza się 44,19% respondentów, a ówczesnie 33,7%. Należy jednak zwrócić uwagę, że więcej niż jedna czwarta badanych w dalszym ciągu postrzega przełożonego jako osobę dbającą przede wszystkim o własne interesy, a nie o swoich podwładnych. Nie jest to mała liczba. To samo dotyczy ocen podwładnych. Przypisywanie im negatywnych cech przez tak liczne grono ankietowanych, wskazuje, że konflikt pomiędzy podwładnym i przełożonym, charakterystyczny dla organizacji hierarchicznych jest w wojsku w dalszym ciągu nabrzmiały. Ze względu, że dotyczy on dystrybucji pewnych istotnych wartości dla stron w nim uczestniczących, może mieć dość ostry i przewlekły przebieg. Cieszą jednak pozytywne tendencje zachodzących zmian. Dalsze analizy wyników powinny je więc potwierdzić.

Badanych poprosiliśmy także o wskazanie jak często określone zachowania występują w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym. Wymieniliśmy w kwestionariuszu czternaście zachowań, które ankietowali oceniali w kategoriach: *zawsze*, *raczej często*, *raczej rzadko*, *nigdy*. Wyniki badania opinii na ten temat prezentujemy w tabeli 54.

Tabela 54. Częstość występowania w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym określonych zachowań (dane w %)

Zachowania	Częstość występowania				
	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
1. Poszanowanie godności	7,74	45,81	36,77	2,26	7,41
2. Zrozumienie	3,87	38,39	46,77	3,22	7,64
3. Postępowanie honorowe	4,19	28,39	50,64	7,42	9,35
4. Uczciwość	2,58	37,42	45,48	3,22	11,28
5. Uprzejmość	3,22	35,81	50,32	3,22	7,41
6. Lojalność	1,29	32,58	47,42	5,48	13,22
7. Odwaga cywilna	2,90	22,58	50,00	7,42	16,70

8. Narazanie własnych korzyści dla dobra podwładnego	1,29	7,42	51,29	28,38	11,61
9. Narazanie własnych korzyści dla dobra przełożonego	1,93	25,48	43,87	15,80	12,58
10. Poniżanie podwładnych i młodszych	1,61	24,841	44,19	20,00	9,30
11. Niedocenywanie wiedzy i umiejętności podwładnych	1,93	47,10	36,45	3,55	10,96
12. Instrumentalne traktowanie podwładnych	2,58	51,61	30,00	4,84	10,96
13. Wkradanie się w łaski przełożonych	6,45	54,19	20,32	8,06	10,96
14. Nieufność	9,35	52,26	22,90	2,90	12,58

Wszystkie wymienione zachowania otrzymały niewielką liczbę wskazań w kategorii *zawsze*. Druga skrajna ocena również niezwykle rzadko została wykorzystywana przez ankietowanych do wyrażania opinii. Wyjątkiem są tu dwie kategorie. 28,38% ankietowanych przyznało, że sytuacją nigdy nie występującą w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym jest *narazanie własnych interesów na dobra podwładnego* (w badaniach z 2000 roku takich opinii było 23,7%). Nigdy nie ma miejsca według 20% również *poniżanie podwładnych i młodszych*. (w badaniach z 2000 roku takich opinii było tylko 4,4%). Raczej częste są natomiast: wkradanie się w łaski przełożonych (54,19%), nieufność (52,26%), instrumentalne traktowanie podwładnych (51,61%). Połowa i więcej badanych do rzadkich zachowań zaliczyła: postępowanie honorowe, uprzejmość, odwagę cywilną, narazanie własnych korzyści dla dobra podwładnego.

Tendencję do częstotliwości występowania określonych zachowań będzie można łatwiej zaobserwować, gdy każdej z ocen przypiszemy określoną wartość liczbową i obliczymy średnia rang. Otrzymane dane zamieściliśmy w tabeli 55.

Tabela 55. Częstość określonych zachowań w stosunkach społecznych podwładnego z przełożonym – od zachowań najczęstszych do najrzadziej występujących (na podstawie średniej rang)

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Nieufność	2,22
2. Wkradanie się w łaski przełożonych	2,33
3. Poszanowanie godności	2,36

4. Instrumentalne traktowanie podwładnych	2,41
5. Niedocenywanie wiedzy i umiejętności podwładnych	2,46
6. Uczciwość	2,55
7. Uprzejmość	2,57
8. Zrozumienie	2,64
9. Lojalność	2,65
10. Postępowanie honorowe	2,67
11. Narażanie własnych korzyści dla dobra przełożonego	2,84
12. Odwaga cywilna	2,86
13. Poniżanie podwładnych i młodszych	2,92
14. Narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego	3,20

W świetle prezentowanych wyników relacje pomiędzy podwładnym a przełożonym nie są już takie bezkonfliktowe. Na czele klasyfikacji znalazły się zachowania obciążające obydwie podmioty uczestniczące we wzajemnych interakcjach. Wysoką pozycję zajmuje poszanowanie godności. Zmienna ta powinna być podstawową właściwością wszelkich relacji osobowych.

Dążność do określonego rodzaju zachowań pomiędzy podwładnym i przełożonym jest implikacją idealnego wizerunku takiej relacji, jaki został ukształtowany w strukturach poznawczych żołnierzy zawodowych. Chcąc poznać ten pożądany stan określonych zależności, zadaliśmy badanym trzy pytania. Zapytaliśmy ich:

- Czy każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?
- Czy zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?
- Czy każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników, niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?

W tabeli 56 przedstawione zostały wyniki odpowiedzi respondentów, wyrażające ich przekonania, na temat zachowań dobrego dowódcy.

Tabela 56. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	3,55
2. Raczej tak	33,22
3. Raczej nie	46,45
3. Zdecydowanie nie	8,70
4. Trudno powiedzieć	7,73

Zdania na ten temat są podzielone. Za traktowaniem surowości wobec podwładnych jako źródła sukcesu w dowodzeniu optuje w sumie 36,77% ankietowanych. Zaprzecza temu prawie połowa respondentów.

Wyniki badania opinii respondentów na temat szacunku wobec osób sprawujących władzę prezentowane są w tabeli 57.

Tabela 57. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	12,90
2. Raczej tak	61,29
3. Raczej nie	11,29
3. Zdecydowanie nie	3,22
4. Trudno powiedzieć	10,96

Prawie trzy czwarte badanych wskazało, że osobom sprawującym władzę zawsze powinno okazywać się szacunek. W tej grupie dominują co prawda odpowiedzi w kategorii *raczej tak*, lecz z pewnością tak liczne masowe poparcie *władzy* może być zaskoczeniem w społeczeństwie, w którym szczególnie preferowane są wartości indywidualistyczne i wolność osobista. Już tylko z tego względu jest wojsko specyficzną instytucją, w której występuje odmienna niż na zewnątrz systemu hierarchizacja określonych wartości. Taka postawa jest być może potwierdzeniem tezy, że armia skupia i kreuje osobowości autorytarne.

Zobaczmy czy ten szacunek dla *władzy* wyrażany w opiniach badanych, przełoży się na postawy posłuszeństwa. Wyniki badania opinii na ten temat przedstawiamy w tabeli 58.

Tabela 58. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników, niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	8,71
2. Raczej tak	47,42
3. Raczej nie	26,77
3. Zdecydowanie nie	4,83
4. Trudno powiedzieć	11,93

W tym przypadku również większa część ankietowych wyraziła przekonanie o konieczności bezwarunkowego podporządkowania się osobom sprawującym władzę. Więcej niż co czwarty badany wskazuje jednak, iż raczej nie należy być posłusznym zwierzchnikom, w sytuacji, kiedy nie jesteśmy przekonani do ich racji.

W świadomości ankietowanych dominują tradycyjne dla wojska sposoby interpretacji ról społecznych żołnierzy opierające się w dużej mierze na akceptacji bezwarunkowego posłuszeństwa. Normy osobiste ukształtowane w oparciu o wartości posłuszeństwa generują określone wizerunki podwładnego i przełożonego, które są urzeczywistniane w działaniach społecznych. Posłuszeństwo i rygorizm jako właściwości relacji podwładnego z przełożonym z pewnością dobrze służą kształtowaniu zewnętrznych oznak dyscypliny. Umożliwiają też stosunkowo łatwy wpływ społeczny na podwładnego. Skłania to czasami do stosowania prostych rozwiązań wielu złożonych sytuacji pojawiających się w procesie dowodzenia. Przejawiają się one w gloryfikowaniu działań opartych na przymusie i autorytaryzmie. Ich autorzy często nie uświadamiają sobie konsekwencji takiego stylu dowodzenia. Jak pisze Kazimierz Obuchowski, *„siermiężnie autorytarni władcy nawet nie podejrzewają siebie o autorytaryzm, sądząc, że działają na zasadzie prawa naturalnego. Oczekują szacunku, posłuszeństwa, miłości i w efekcie powstają zamiast jednej (co ma jeszcze jakiś sens) dwie grupy sfrustrowanych i rozczarowanych swoją sytuacją: grupa władców i grupa poddanych.”*³³

³³ Tamże, s.171.

2.6.3. Wartości godnościowe i honor

Kategoria godności należy do ważnych pojęć filozoficznych, politycznych, psychologicznych, pedagogicznych i socjologicznych. Wyróżnia się godność ludzką, związaną z prawami człowieka, godność osobowościową, rozumianą jako cecha charakteru regulującego zachowania ludzkie i godność osobistą, związaną i poczuciem godnościowym³⁴.

W analizach socjologicznych ujmuje się godność jako cechę charakteru lub jako poczucie godnościowe. Człowiek nabywa swoją godność i może ją utracić. Nie przysługuje ona automatycznie, jest zależna od jego zachowania w życiu codziennym. Człowiek posiadający postawę godnościową postępuje zgodnie z nakazami sumienia. W sytuacjach zagrożenia potrafi bronić swojej tożsamości i indywidualności, jest wierny sobie.

Honor natomiast to tego rodzaju godność, *której zachowanie uwarunkowane jest realizacją pewnego szczególnego rodzaju wartości, np. odwagi, odpowiedzialności, wierności.*³⁵ W ujęciu etyki chrześcijańskiej wyrażenie „honor” ma co najmniej dwa różne znaczenia. W znaczeniu węższym – „honor” oznacza sprawność, która skłania do ścisłego dotrzymywania słowa. Słowa „honor” używa się także w szerszym i ważniejszym znaczeniu, mając na myśli skłonność do wysokiej czci dla wielkości charakteru, ambicję osiągnięcia pod tym względem jak najwyższego poziomu – i w konsekwencji skłonności do domagania się, aby ta wielka wartość była także szanowana przez innych.³⁶ W tym postrzeganiu człowiekiem honorowym jest ten, który nie tylko dotrzymuje słowa, ale także jest mężny i prawy.

Na przestrzeni dziejów pojęcie honoru w wojsku było różnie rozumiane. W jego opisie i definiowaniu odwoływano się zazwyczaj do tradycji etycznej bohaterów starożytnych eposów, rycerzy (szlachty), dworzan i dżentelmenów. Podstawą postępowania honorowego we wszystkich wymienionych przypadkach była jednak niezmiennie wierność, stałość i poświęcenie dla jakiejś określonej, niezmiennej i naczelnej wartości. Honor pełni istotne funkcje w życiu i działalności dowódcy. Jest

³⁴ Zob. J. Koziński, *Człowiek wielowymiarowy*, Warszawa 1996, s. 170-182

³⁵ *Mały słownik...*, cyt. wyd., s. 107.

³⁶ J. M. Bocheński, *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993, s. 19.

on m. in.: najcenniejszą zaletą charakteru oficera, elementem podnoszącym poczucie jego własnej wartości, czynnikiem integrującym środowisko żołnierskie, wartością kształtującą autorytet i prestiż wojska na zewnątrz, wewnętrznym regulatorem zachowania wobec siebie i innych, głosem sumienia oficerskiego.

Maria Ossowska wskazuje, że kategorie godność i honor można używać zamiennie. Jedna i druga są jednak symbolami niekompletnymi, to znaczy nabierają sensu użyte w jakimś kontekście. Nie należy więc pytać, co to jest godność i co to jest honor. Można natomiast pytać, co to znaczy, że ktoś zachował się z godnością, czy ujął honorem³⁷.

W analizowanych badaniach już kilkakrotnie poruszaliśmy problematykę związaną z wartościami godnościowymi i honorem żołnierza WP. W kwestionariuszu ankiety umieściliśmy również pytania, wprost dotyczące postrzegania tych wartości przez respondentów. W jednym z nich przedstawiliśmy siedem sytuacji i poprosiliśmy badanych, aby ocenili, czy naruszają one godność człowieka. Wyniki uzyskanych odpowiedzi zamieszczamy w tabeli 59.

Tabela 59. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Są sytuacje, w których można dopatrywać się naruszania godności ludzkiej. Proszę ocenić pod tym względem niżej wymienione.*

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi			
	W ogóle nie poniża	Poniża ale nie zawsze	Zdecydowanie poniża	Trudno powiedzieć
1. Schlebianie i przytakiwanie komuś, kto ma władzę	4,19	35,16	49,03	11,61
2. Robienie czegoś co się opłaci, ale co się samemu w duchu potępia	3,55	31,39	52,75	12,30
3. Powtarzanie przełożonym, o czym rozmawiają koledzy w pracy	1,61	7,42	85,80	5,15
4. Życie w nędznych warunkach materialnych, gdy widzi się, że innym powodzi się doskonale	12,25	25,48	46,45	15,48
5. Całkowita zależność finansowa i materialna od jednej instytucji, która w każdej chwili może człowieka zwolnić	9,67	22,58	44,83	22,58
6. Przyjęcie pieniędzy od znajomego za okazaną mu wcześniej pomoc w rozwiązaniu problemów zawodowych lub osobistych	4,51	22,58	53,55	19,03
7. Uległość wobec wszystkich poleceń przełożonego, aby poprawić swój wizerunek w jego oczach	4,51	26,77	56,12	11,93

³⁷ Zob. M. Ossowska, *Normy moralne*, Warszawa 2000, s. 59.

Do sytuacji, która zdecydowanie poniża godność człowieka najczęściej respondenci zaliczali przypadki powtarzania przełożonym, o czym rozmawiają koledzy w pracy. Również pozostałe sytuacje wymienione w kwestionariuszu ankiety najczęściej były oceniane w kategorii *zdecydowanie poniża*, jednak liczba wskazań nie był już tak duża, choć zawarła się między wartościami 49,03% a 56,12%.

Badanych poprosiliśmy również o ocenę zgodności określonego postępowania z honorem współczesnego żołnierza zawodowego WP. Przedstawiliśmy im szesnaście kategorii zachowań. Wyniki badania opinii na ten temat zamieściliśmy w tabeli 60.

Tabela 60. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy według Pana postępowanie opisane poniżej jest zgodne z honorem współczesnego żołnierza zawodowego WP?*

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1. Stosowanie w praktyce zasady: „oni udają że płacą, my udajemy że pracujemy”	16,45	71,29	11,93
2. Korzystanie z protekcji w staraniach o wyższe stanowisko służbowe	18,38	67,09	14,19
3. Zameldowanie przełożonemu o niedociągnięciach w służbie popełnionych przez innego żołnierza zawodowego, aby odnieść z tego powodu osobiste korzyści	6,12	86,45	7,09
4. Wykorzystywanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu	5,80	89,03	4,51
5. Pożyczanie pieniędzy od podwładnych	5,16	86,12	8,38
6. Nie powiadomienie przełożonego o systematycznym naruszaniu dyscypliny wojskowej przez kolegę z pododdziału, komórki organizacyjnej	16,12	64,51	19,03
7. Wykorzystywanie pojazdu służbowego do prywatnych celów	10,00	79,03	10,64
8. Składanie nierealnych obietnic podwładnym, aby zwiększyć ich motywację do pracy	8,70	84,19	6,77
9. Wykorzystywanie stanowiska służbowego do załatwiania prywatnych interesów	7,096	86,77	5,80
10. Niewierność małżeńska	6,77	80,96	11,93
11. Brak troski o własne dzieci	3,54	91,93	4,19
12. Nadużywanie alkoholu po godzinach służbowych	7,74	76,12	15,81
13. Tolerowanie naruszania prawa przez podwładnych, gdy przynosi to wymierne korzyści dla pododdziału, komórki organizacyjnej, a nikomu nie wyrządza krzywdy	9,67	78,70	10,96
14. Nierzetelne rozliczanie się z podatku dochodowego, na własną korzyść	9,35	75,80	14,19

15. Dokonanie rozliczenia z fikcyjnej podróży wakacyjnej, na podstawie dokumentu podstemplowanego przez kolegę, w miejscowości najbardziej odległej od miejsca zamieszkania	17,74	61,61	20,00
16. Sprzedaż używanego samochodu i nie powiadomienie kupującego o ukrytych wadach, aby uzyskać wyższą cenę	15,16	63,87	20,64

Wszystkie zamieszczone opisy zachowań zostały określone przez większość badanych jako niezgodne z honorem żołnierza WP. Najczęściej wymienianym powodem naruszenia honoru był *brak troski o własne dzieci*, następnie *wykorzystanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu; zameldowanie przełożonemu o niedociągnięciach w służbie popełnionych przez innego żołnierza zawodowego, aby odnieść z tego powodu osobiste korzyści; pożyczanie pieniędzy od podwładnych*. Równie często wskazywano także *niewierność małżeńską*. Honoru żołnierskiego nie ograniczają badani jedynie do obszaru życia służbowego. Istotnym jego odniesieniem staje się życie osobiste, które również jak wojsko wymaga zachowań godnych i honorowych.

ZAKOŃCZNIE

Przeprowadzone badania empiryczne dały nam odpowiedź na wiele pytań zawartych, w problemach badawczych, ujawniły również obszary życia społecznego, w których poszukiwania empiryczne należy opierać o metody jakościowe. Pojawiły się w wyniku tego następne pytania. Traktując obecny etap badań jako wstępny, chcieliśmy przede wszystkim uzyskać wiedzę pozwalającą nie tyle na wyjaśnianie, co formowanie nowych problemów i hipotez

Badania opinii kadry zawodowej dostarczyły określonego obrazu rzeczywistości społecznej wojska. Wskazały na dość silne oddziaływanie na postawy kadry zawodowej wartości dominujących we współczesnym społeczeństwie. Z drugiej strony zaś, potwierdziły specyficzność tej instytucji, w której istnieje odrębna hierarchizacja określonych wartości ogólnospołecznych. Szczególnie mamy tu na myśli tradycyjny sposób postrzegania takiej kategorii jak patriotyzm. Po badaniach przeprowadzonych w 2000 roku wskazywaliśmy, że armia jest swoistym skansenem aksjologicznym, którego mieszkańcy nadal wysoko cenią sobie wartości przebrzmiałe w szerszym otoczeniu społecznym. W dalszym ciągu patriotyzm jest postrzegany jako wartość wyznaczająca sens służby wojskowej. Nadal dużym uznaniem cieszą się wśród żołnierzy zawodowych postawy patriotyczne wzorowane na romantyzmie tyrtejskim, wymagające ofiar i poświęcenia. Wydaje się jednak, że rozpoczął się już w armii proces *dezutopizacji*, który według Marii Janion zaistniał w polskiej kulturze w ostatniej dekadzie XX wieku. Znacznie mniej żołnierzy zawodowych niż przed trzema laty bezwarunkowo akceptuje postawę poświęcenia w walce, symbolizowaną przez generała Sowińskiego. Wcale nie oznacza to jednak postaw zachowawczych. Żołnierze zawodowi gotowi są narażać życie w obronie wartości ogólnospołecznych, rozumieją potrzebę udziału w operacjach poza granicami kraju, choć do tego, w dużym stopniu motywuje ich niezadowolająca sytuacja materialna rodziny. W dalszym ciągu największą wagę przywiązują do symboli będących wyznacznikami tożsamości państwowej i narodowej. Małą rolę odgrywają natomiast symbole kojarzone ze

współczesnymi przeobrażeniami politycznymi i militarnymi, jak znak NATO czy flaga Unii Europejskiej.

Niestety jednym z wyrazów *dezutopizacji* społeczności żołnierskiej jest występowanie niektórych zjawisk patologicznych, charakterystycznych dla zewnętrznego otoczenia społecznego w jakim armia funkcjonuje. Korupcja i protekcja wydają się jednymi z podstawowych chorób życia społecznego w wojsku. Żołnierze zawodowi, którzy jak pokazały badania, przywiązują dużą wagę do urzeczywistniania wartości godnościowych, muszą być w związku z tym w stanie ciągłego dysonansu poznawczego i aksjologicznego. Z jednej strony armia lansuje takie wartości jak honor, lojalność wobec przełożonych, z drugiej natomiast, coraz bardziej oczywiste staje się dla każdego, że decydującymi czynnikami o karierze są układy i znajomości oraz spryt i cwaniactwo. Jak zachować honor i godność, a jednocześnie zapewnić sobie optymalne warunki rozwoju kariery? Taki dylemat moralny stoi z pewnością przed niejednym żołnierzem zawodowym.

W życiu wojska zachodzi więc pewien paradoks. Instytucja generuje bowiem często zachowania godzące w dobro żołnierzy oraz jej samej. Kadra odczuwa natomiast znaczący dyskomfort, ponieważ nie może urzeczywistniać bliskich sobie wartości, które również świadczą o sile instytucji. Oczywiście, taka interpretacja byłaby dość dużym uproszczeniem istniejącego problemu. Nie trudno przecież zauważyć, że to właśnie ludzie zarówno stanowią instytucję, jak i normy w niej obowiązujące. Okazuje się więc, że ten system wartości jednostek nie jest taki stabilny i w małym stopniu spełnia rolę drogowskazu we współczesnym nieprzejrzystym świecie.

Niepokojącym wydają się być również społeczne reprezentacje przeobrażeń sił zbrojnych, jakie funkcjonują w środowisku kadry zawodowej. Cechuje je głęboki pesymizm. Ujawnił się on zarówno w trakcie badań ankietowych jak i podczas otwartych wywiadów pogłębionych. W życiu bez nadziei na poprawę, bardzo często zachodzą zjawiska samospełniających się proroctw. Taka sytuacja nie wytwarza także właściwego pola motywacyjnego, pobudzającego jednostki do pracy na rzecz instytucji. Negatywny wizerunek przemian w armii to również ograniczone zaufanie do demokratycznych władz i mechanizmów regulujących funkcjonowanie sił

zbrojnych w państwie. Kadra dostrzega konieczność i potencjalne zalety demokratycznej kontroli nad armią, ale i rości pretensje ze względu na jej zdaniem, negatywny wpływ tej instytucji na funkcjonowanie wojska.

Wartością coraz bardziej istotną w środowisku wojskowym stają się pieniądze. Nie należy jednak tego faktu interpretować, jako wyniku przeobrażeń w systemach aksjologicznych żołnierzy. Człowiek bowiem najsilniej odczuwa potrzebę, którą ma niezaspokojoną. Jest to zjawisko całkowicie normalne. Kadra zawodowa w batalionach, pułkach i brygadach nie pragnie zostać finansowymi potentatami. Chce tylko bezpieczeństwa bytu dla swojej rodziny, która jest dla nich wartością najważniejszą, aby móc w pełni poświęcić się służbie wojskowej. Wydaje się, iż znaczący wpływ na opinię respondentów o wadze poszczególnych wartości w życiu środowiska żołnierzy zawodowych wywiera model kulturowy współczesnego społeczeństwa polskiego, ukształtowany w ciągu ostatnich lat. Pieniądze, władza, prestiż, a także poczucie bezpieczeństwa związane z ich posiadaniem, stały się jednymi z najważniejszych wartości i wskaźników pozycji społecznej. Pieniądze pełniąc tak istotną rolę w zaspokojeniu potrzeb wyższego rzędu, są więc szczególnie pożądane.

Zastanawiające jest, czemu przypisać zmiany jakie zaistniały w obszarze relacji społecznych w środowisku wojska, w tym przede wszystkim, w stosunkach podwładny – przełożony? Tegoroczne wyniki uzyskane na podstawie badania opinii w porównaniu do tych z 2000 roku, wskazują znaczącą poprawę wzajemnego postrzegania się i oceny postaw w służbie. Wydaje się, że relacje interpersonalne w wojsku, a szczególnie w najbliższym otoczeniu zawodowym, są obecnie odbierane przez kadrę zawodową, jako jeden z nielicznych obszarów aktywności armii, spełniający oczekiwania żołnierzy zawodowych.

Podczas prób uogólnienia prezentowanych wyników badań uwidacznia się pewna nostalgia żołnierzy zawodowych wynikająca z tęsknoty za światem pewności, aksjologicznej homogeniczności, światem w którym istnieją jasne kryteria dobra i zła. Stąd właśnie biorą się preferencje wartości, które w przez Schwartza określone zostały jako konserwatywne. Ten model uzupełniają wartości wynikające z autorytarnych osobowości żołnierzy. Związane są one przede wszystkim z gloryfikacją władzy,

uległością wobec niej, ale także wysokimi wymaganiami moralnymi jakie osoby posiadające władzę powinny spełniać. W tak zarysowany wizerunek aksjologiczny dobrze wpisują się postawy kolektywizmu umożliwiające wspólne osiąganie celów.

Przeprowadzone badania empiryczne stanowią podstawę, a zarazem propozycje kierunku dalszych poszukiwań badawczych, mających na celu ustalenie wszystkich ważnych wymiarów tła aksjologicznego dokonujących się przeobrażeń sił zbrojnych. Wskazały nam, że jest ono nacechowane zarówno złem jak i dobrem. Złem, ponieważ zbyt często istnieją sytuacje nie sprzyjające dobrej, uczciwej służbie i godziwym warunkom jej pełnienia. Dobrem, gdyż wielu żołnierzy postępuje moralnie i potrafi dostrzec zło w swym otoczeniu.

BIBLIOGRAFIA

1. Banaszekiewicz A., *Problemy moralne w poglądach dwóch pokoleń* (w:) *Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej*, praca pod red. S. Nowaka, Warszawa 1989.
2. Banaszekiewicz A., *Orientacje moralne w przekazie międzypokoleniowym*, Warszawa 1990.
3. Bauman Z., *Socjologiczna teoria postmoderny* (w:) *Postmodernizm w perspektywie filozoficzno-kulturoznawczej*, praca pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
4. Bauman Z., *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994.
5. Bauman Z., *Moralne obowiązki, moralne zasady*, „Etyka” 1994 nr 27.
6. Bauman Z., *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, Toruń 1995.
7. Bocheński J. M., *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993..
8. *Człowiek jako obywatel*, praca pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.
9. Dyczewski L., *Rodzina, społeczeństwo, państwo*, Lublin 1994.
10. Dylus A., *Moralność krańcowa jako problem dla katolickiej nauki społecznej*, Warszawa 1992.
11. *Etyka kapitalizmu*, praca pod red. P. L. Bergera, Kraków 1994.
12. *Etyka zawodowa*, praca pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1971.
13. *Etyka zawodu wojskowego*, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1998.
14. Hołowko T., *Oficer polski*, Warszawa 1996.
15. Jarmoszko S. *Oficerowie Wojsk aPolskiego przełomu wieków. Zarys socjologii empirycznej zawodu oficera*, Warszawa 200
16. Jarmoszko S. *Przemiany w Siłach Zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej*, rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000.
17. Jarmoszko S., *Społeczne aspekty przemian w Wojsku Polskim*, Warszawa 1998.
18. Kiciński K., Kurczewski J., *Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków*, Warszawa 1997.
19. *Kodeks honorowy oficera Wojska Polskiego*, Warszawa 1995.
20. *Kodeksy honorowe. Między tradycją a współczesnością*, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1999.
21. Kołodziejczyk A., *Godność i honor żołnierski*, Warszawa 1987.
22. Kołodziejczyk A., *Kadra zawodowa WP w dobie przemian*, Warszawa 1995.
23. Kozielski J., *Człowiek wielowymiarowy. Eseje psychologiczne*, Warszawa 1996.
24. Lazari-Pawłowska I., *O pojęciu moralności*, „Etyka” 1996 nr 1.

25. Loranty K. *Edukacja kadry zawodowej jako autokreacja świata społecznego armii*, (w:) *Edukacja w wyższych szkołach wojskowych – dla jakiego świata, w jakim świecie, przeciw jakiemu światu? Materiały z konferencji naukowej*, praca pod red. R. Stępnia, AON 2000.
26. Marianski J. *Między nadzieją a zwątpieniem*, Lublin 1998.
27. Mariński J., *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością*, Lublin 1999.
28. Melosik Z., *Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność*, „Forum Oświatowe” 1998 nr 19.
29. Michalik M., *Armia, zawód, moralność. Problemy etyki zawodu wojskowego*, Warszawa 1971.
30. Michalik M., *O etyce zawodu wojskowego* (w:) *Etyka zawodowa*, praca pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1971.
31. Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993.
32. Porwit M., *Duch żołnierski*, Warszawa 1935.
33. *Postmodernizm w perspektywie kulturowo-poznawczej*, praca pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
34. *Problemy współczesnej pedagogiki*, praca pod red. R. Stępnia, Warszawa 1999.
35. Przeclawska A., Rowicki L., *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997.
36. *Przewodnik po etyce*, praca pod red. P. Singera, Warszawa 1998, 2000.
37. Siciński A., *O problemie uniwersalności wartości ludzkich* (w:) *Społeczeństwo, Kultura, Osobowość*, Warszawa-Łódź 1990.
38. *Siły Zbrojne Trzeciej Rzeczypospolitej. Myśli i rozważania*, praca pod red. J. Zajdzika, Warszawa 1996.
39. Skąpska G., *Porządek normatywny posttotalitarnego społeczeństwa* (w:) *Edukacja wobec zmiany społecznej*, praca pod red. J. Brzezińskiego i L. Witkowskiego.
40. *Słownik etyczny*, praca pod red. S. Jedyńaka, Lublin 1990.
41. *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, opracowanie zbiorowe, Warszawa 1996.
42. Stępień R., *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku-regres czy postęp* (w:) *Kształcenie obywatelskie w Siłach Zbrojnych RP. Materiały z konferencji naukowej, 12 XII 1996*, Warszawa 1996.
43. Stępień R., *Z zagadnień dydaktyki i wychowania w wojsku*, Warszawa 1993.
44. Sułek M., Świniarski J., *Etyki zawodowe. Wstęp do etyki biznesu*, Warszawa 1998.

45. Świda –Ziemba H., *Obraz świata i bycia w świecie*, Warszawa 2000.
46. Świniarski J., *Moralność i etyka*, Warszawa 1997.
47. Świniarski J., *Współczesne dylematy i kontrowersje moralne*, Warszawa 1997.
48. *Tradycje i współczesność etosu oficera Wojska Polskiego*, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1997.
49. Trejnis Z., *Sily zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Warszawa 1997.
50. *Wartości i ich przemiany*, praca pod red. A. Pawełczyńskiej, Warszawa 1992.
51. Zajdzik J., *Cywilna kontrola polityczna nad wojskiem – wotum nieufności czy standard demokracji* (w:) *Armia w społeczeństwie i systemie demokratycznym*, praca pod red. J. Kunikowskiego, Warszawa 1999.
52. Zajdzik J., *Kilka uwag wokół esprit de corps oficerów WP* (w:) *Tradycje i współczesność etosu oficera Wojska Polskiego*, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1997.

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

Kwestionariusz - WARTOŚCI

W Akademii Obrony Narodowej prowadzone są badania dotyczące przeobrażeń w sferze moralności zawodowej. Chcąc poznać poglądy kadry Wojska Polskiego dotyczące tej problematyki, zwracamy się z prośbą do Pana o udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu. Wszystkie zebrane informacje będą analizowane wyłącznie w zbiorczych zestawieniach statystycznych i zostaną wykorzystane tylko w celach naukowych. Kwestionariusz jest anonimowy.

Serdecznie dziękujemy za udzieloną pomoc w badaniach

1. Jakie znaczenie przywiązuje Pan w swoim życiu do niżej wymienionych wartości?
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Praca					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Rodzina					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Przyjaciele					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Czas wolny					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Demokracja					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Pieniądze					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Religia					

	Bardzo ważne	Raczej ważne	Niezbyt ważne	W ogóle nie ważne	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Spokojne życie					

2. Poniżej wymieniono wiele dążeń i celów życiowych. Prosimy przeczytać tę listę i zaznaczyć te z nich, które są najbliższe Pana głębokim, niezrealizowanym i ukrywanym pragnieniom. Prosimy o wybór nie więcej niż cztery, w tym zaznaczając podwójnym znakiem „X” cel najważniejszy dla Pana.

(Proszę wstawić znak „X” w wybranych rubrykach)

1. Osiągnięcie satysfakcjonującej pozycji zawodowej	
2. Zdobycie wysokiej pozycji materialnej i tych możliwości, które ona daje	
3. Osiągnięcie poczucia, że Pana działalność, nawet na skromnym odcinku jest pożyteczna dla innych	
4. Życie barwne i pełne wrażeń, dające pełnię przeżyć, nawet kosztem ryzyka	
5. Realizacja dążeń ideowych i społecznych zgodnych z Pana przekonaniami	
6. Zdobycie stanowiska kierowniczego w dziedzinie zawodowej i możliwość podejmowania decyzji na większą skalę	
7. Życie w gronie lubianych i lubiących Pana przyjaciół	
8. Zdobycie wpływu na kształtowanie spraw społecznych i politycznych	
9. Odwzajemniona miłość i szczęśliwe życie rodzinne	
10. Realizacja ważnych ideałów moralnych	
11. Uzyskanie ludzkiego szacunku poprzez postawę osobistą i działalność życiową	
12. Pozostawienie czegoś po sobie	
13. Praca i poświęcenie dla swoich dzieci	

3. Ludzie różnią się w poglądach na to jak dalece ich postępowanie powinno być podporządkowane pewnym ogólnym zasadom moralnym. Który z podanych poglądów zbliżony jest do Pana zdania na ten temat?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1 Należy mieć wyraźne zasady moralne i nigdy od nich nie odstępować

2. Należy mieć wyraźne zasady moralne, ale w pewnych sytuacjach można od nich odstąpić, byleby były to sytuacje wyjątkowe

3. Należy mieć wyraźne zasady moralne, ale nie ma w tym nic złego, kiedy się od nich odstępuje w związku z wymogami różnych sytuacji życiowych

4. Nie należy wiązać swego postępowania określonymi z góry zasadami moralnymi, ale powinno się w zależności od sytuacji znajdować właściwe sposoby postępowania, jak najbardziej skuteczne w realizacji osiągniętych celów

5. Trudno powiedzieć

4. Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z życia?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Raczej nie zadowolony	W ogóle nie zadowolony	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Proszę o krótkie uzasadnienie

.....

5. W jakim stopniu jest pan zadowolony ze swoich:

(Proszę wstawić znak „X” w wybranych rubrykach)

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Warunków mieszkaniowych					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Życia rodzinnego					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Poziomu wykształcenia					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Wykonywanego zawodu					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Zajmowanego stanowiska służbowego					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Ilości wolnego czasu					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Kontaktów towarzyskich					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Stosunków międzyludzkich w pracy					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
9. Posiadanych dochodów					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
10. Stanu posiadania materialnego (wyposażenie mieszkania, przedmioty użytkowe, itp.)					

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Zdecydowanie nie zadowolony	Raczej nie zadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
11. Posiadanej wiedzy					

6. W jakim stopniu obawia się Pan w życiu następujących sytuacji?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Ciężkiej choroby					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Nieudanego małżeństwa, rozbicia rodziny					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Straty kogoś bliskiego					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Biedy i nędzy					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Nienawiści i zawiści ludzkiej					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Poczucia osamotnienia, braku przyjaciół					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Bezbarwnego i nudnego życia					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Utraty pracy					

	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
9. Ośmieszenia, kompromitacji					

Inne obawy (jakie?)

7. Proszę określić znaczenie każdej z niżej wymienionych wartości jako zasady sterującej w Pana życiu (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

A.

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Zamożność						
2. Wysoka pozycja społeczna						
3. Władza						
4. Wywieranie wpływu						
5. Unikanie rozgłosu						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla pana największe: <input type="text"/>						

B

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Bezpieczeństwo narodu						
2. Porządek społeczny						
3. Wzajemność w świadczeniu przysług						
4. Szacunek dla starszych						
5. Dbalność o opinię						
6. Samodyscyplina						
7. Pobożność						
8. Umiar						
9. Wybaczenie						
10. Szanowanie tradycji						
11. Mądrość życiowa						
Proszę podać numery dwóch wartości, które są dla Pana najważniejsze: <input type="text"/> <input type="text"/>						

C

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Pokój na świecie						
2. Piękno						
3. Ochrona środowiska						
4. Jedność z naturą						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla Pana największe: <input type="text"/>						

D

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Sprawiedliwość społeczna						
2. Równość						
3. Uczciwość						
4. Gotowość pomagania						
5. Lojalność						
6. Akceptacja losu						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla Pana największe: <input type="text"/>						

E

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Ciekawość świata						
2. Otwarty umysł						
3. Kreatywność						
4. Wolność						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla Pana największe: <input type="text"/>						

F

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Radość życia						
2. Ekscytujące życie						
3. Urozmaicone życie						
4. Przyjemności						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla Pana największe: <input type="text"/>						

G

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Decydowanie o wyborze celów						
2. Bycie zdolnym						
3. Niezależność						
4. Ambicja						
5. Odnoszenie sukcesów						
6. Śmiałość						
W tym miejscu proszę wpisać numer wartości, której znaczenie jest dla Pana największe: <input type="text"/>						

8. Który z poglądów na naturę ludzką jest Panu najbliższy?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Dobro i zło jest w każdym człowieku
2. Każdy człowiek jest w zasadzie dobry
3. Każdy człowiek jest w zasadzie zły
4. Trudno powiedzieć

9. Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zawodowi (w pododdziale, komórce organizacyjnej) względem siebie?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Życzliwi	Obojętni	Niezyczliwi lub złośliwi	Rozmaici w różnych okolicznościach	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

10. Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni względem Pana?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Życzliwi	Obojętni	Nieżyczliwi lub złośliwi	Rozmaici w różnych okolicznościach	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Bezpośredni przełożeni w pododdziale, komórce organizacyjnej					
2. Wyżsi przełożeni, z którymi ma Pan kontakt bezpośredni					

11. Ludzie różnie zapatrują się na temat udzielania pomocy kolegom i współpracownikom. Która z poniżej zamieszczonych opinii jest bliższa Pana postępowaniu?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Nie pomagam tym, którzy nigdy nie starają się odwdziżyć
2. Niewdzięczność potępiam, ale udzielam pomocy również tym, którzy się nie odwdzięczają
3. Pomagając innym w ogóle nie biorę pod uwagę, czy ktoś się odwdzięczy czy nie
4. Jeżeli nie jestem do tego zmuszony, staram się nie pomagać innym
5. Inne.....

(Proszę o krótkie uzasadnienie)

.....

.....

12. Ludzie udzielając pomocy innym w pracy zawodowej i w rozwiązywaniu trudnych problemów życia codziennego robią to ponieważ taki czyn dobrze świadczy o ich szlachetności, pomaga w rozwiązaniu konkretnego problemu, a poza tym zawsze można liczyć na rewanż kolegi w trudnej dla nas sytuacji. Które z tych motywów odgrywają najczęściej decydującą rolę, w przypadku kiedy Pan udziela komuś pomocy?

Wymienione motywy proszę uporządkować, przypisując najważniejszemu nr 1, temu mniej ważnemu nr 2, a najmniej istotnemu nr 3. Numery proszę wpisać w okręgi umieszczone poniżej.

- a) taki czyn świadczy o mnie jako o dobrym i szlachetnym człowieku
- b) taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu
- c) zawsze można liczyć na rewanż w trudnej dla mnie sytuacji

13. Czy środowisko zawodowe, w którym Pan funkcjonuje nastawione jest przede wszystkim na rywalizację pomiędzy członkami pododdziału, określonej struktury organizacyjnej, czy na współpracę w rozwiązywaniu wspólnych problemów?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Dominuje rywalizacja. Bezinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle
2. Dominuje rywalizacja, ale często można spotkać przypadki bezinteresownej współpracy
3. Dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra (nagrody, uznanie przełożonych)
4. Dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy
5. Inne

14. Jak często według Pana występują w wojsku w stosunkach społecznych pomiędzy przełożonym a podwładnym (starszym i młodszym) następujące zjawiska?

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Poszanowanie godności					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Zrozumienie					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Postępowanie honorowe					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Uczciwość					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Uprzejmość					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Lojalność					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Odwaga cywilna					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
9. Narażanie własnych korzyści dla dobra przełożonego					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
10. Poniżanie podwładnych i młodszych					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
11. Niedocenywanie wiedzy i umiejętności podwładnych					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
12. Instrumentalne traktowanie podwładnych					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
13. Wkradanie się w łaski przełożonych					

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
14. Nieufność					

15. Poniżej przypominamy Panu krótki fragment wiersza J. Słowackiego pt. „Sowiński w okopach Woli” Prosimy o zapoznanie się z nim. Jest to odpowiedź Generała na propozycję złożenia broni przedstawiona przez wroga.

„(...)Choćby nie było na świecie
 Jednego już nawet Polaka
 To ja jeszcze zginąć muszę
 Za miłą moją ojczyznę
 I za ojców duszę
 Muszę zginąć... na okopach
 Broniąc się do śmierci szpadą
 Przeciwno wrogom ojczyzny(...)”

Czy sądzi Pan, że postawa generała Sowińskiego może być wzorem postępowania, na ewentualnym polu walki, dla współczesnych żołnierzy zawodowych WP?
 (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Uważam, że postawa gen. Sowińskiego zawiera w sobie wartości ponadczasowe dla każdego żołnierza. Jest więc godna do naśladowania na polu walki, zarówno w czasach współczesnych Generałowi jak i obecnie.
2. Uważam, że nie jest to najlepszy wzór dla współczesnych żołnierzy zawodowych. W sytuacjach beznadziejnych żołnierz nie powinien podejmować walki.
3. Obecnie nie wymaga się od żołnierzy takiego poświęcenia, nie jest to więc wzór do naśladowania. Żołnierz tak jak każdy człowiek powinien starać się przeżyć, a nie umierać.
4. Nie warto poświęcać się dla ojczyzny, która tak słabo dba o swoich żołnierzy. Braków w uzbrojeniu, wyszkoleniu i wyposażeniu nie zniweluje nawet najbardziej bohaterska śmierć na polu walki. Postawa gen. Sowińskiego mimo, że budzi szacunek, nie jest więc obecnie wzorem do naśladowania.

Jeżeli Pan posiada inną opinię na ten temat, proszę ją krótko przedstawić:

.....

16. Czy w trudnej dla siebie sytuacji życiowej może Pan liczyć na pomoc ze strony:

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Bezpośrednich przełożonych z pododdziału, komórki organizacyjnej					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Wyższych przełożonych z którymi ma Pan kontakt służbowy					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Żołnierzy zawodowych z pododdziału, komórki organizacyjnej, z którymi Pan pracuje					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Żołnierzy zawodowych z innego korpusu osobowego, z którymi Pan pracuje					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Żołnierzy zawodowych posiadających dużo większy od Pana staż służby wojskowej					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Najmłodszych żołnierzy zawodowych					

17. Czy Pana zdaniem w środowisku wojska występuje zjawisko korupcji?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

18. Czy w okresie ostatnich pięciu lat chcąc załatwić jakąś sprawę, był Pan zmuszony sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

1. TAK	2. NIE

19. Czy według Pana postępowanie opisane poniżej jest zgodne z honorem współczesnego żołnierza zawodowego WP :

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
1. Stosowanie w praktyce zasady: „oni udają że płacą, my udajemy że pracujemy”			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
2. Korzystanie z protekcji w staraniach o wyższe stanowisko służbowe			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
3. Zameldowanie przełożonemu o niedociągnięciach w służbie popełnionych przez innego żołnierza zawodowego, aby odnieść z tego powodu osobiste korzyści			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
4. Wykorzystywanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
5. Pożyczanie pieniędzy od podwładnych			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
6. Nie powiadomienie przełożonego o systematycznym naruszaniu dyscypliny wojskowej przez kolegę z pododdziału, komórki organizacyjnej			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
7. Wykorzystywanie pojazdu służbowego do prywatnych celów			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
8. Składanie nierealnych obietnic podwładnym, aby zwiększyć ich motywację do pracy			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
9. Wykorzystywanie stanowiska służbowego do załatwiania prywatnych interesów			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
10. Niewierność małżeńska			

	TAK 1	NIE 2	Trudno powiedzieć 5
11. Brak troski o własne dzieci			

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
	1	2	5
12. Nadużywanie alkoholu po godzinach służbowych			

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
	1	2	5
13. Tolerowanie naruszania prawa przez podwładnych, gdy przynosi to wymierne korzyści dla pododdziału, komórki organizacyjnej, a nikomu nie wyrządza krzywdy			

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
	1	2	5
14. Nierzetelne rozliczanie się z podatku dochodowego, na własną korzyść			

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
	1	2	5
15. Dokonanie rozliczenia z fikcyjnej podróży wakacyjnej, na podstawie dokumentu podstemplowanego przez kolegę, w miejscowości najbardziej odległej od miejsca zamieszkania			

	TAK	NIE	Trudno powiedzieć
	1	2	5
16. Sprzedaż używanego samochodu i nie powiadomienie kupującego o ukrytych wadach, aby uzyskać wyższą cenę			

20. Wartościami szczególnie bliskimi każdemu żołnierzowi WP powinny być : **Bóg Honor Ojczyzna**. Są umieszczone nawet na wojskowych sztandarach. Jakie znaczenie mają one dla Pana?

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Bóg						
2. Honor						
3. Ojczyzna						

21. Jak Pan sądzi, w jakim stopniu demokratyczna cywilna kontrola nad armią wpływa dobrze lub źle na funkcjonowanie wojska? Która z wypowiedzi poniżej zamieszczonych jest najbardziej zbliżona do Pana opinii.

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Ma pozytywny wpływ i nic nie trzeba w tym mechanizmie udoskonalać
2. Ma pozytywny wpływ, jednak niektóre rzeczy muszą być zmienione
3. Mimo że jest konieczna, jak do tej pory negatywnie oddziałuje na funkcjonowanie wojska, aby dobrze służyć armii i państwu wiele rzeczy musi być zmienionych
4. W ogóle nie jest potrzebna
5. Inna (jaka?)

.....

22. Są sytuacje, w których można dopatrywać się naruszania godności ludzkiej. Proszę ocenić pod tym względem niżej wymienione.
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
1. Schlebienie i przytakiwanie komuś, kto ma władzę				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
2. Robienie czegoś co się oplaci, ale co się samemu w duchu potępia				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
3. Powtarzanie przełożonym, o czym rozmawiają koledzy w pracy				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
4. Życie w nędznych warunkach materialnych, gdy widzi się, że innym powodzi się doskonale				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
5. Całkowita zależność finansowa i materialna od jednej instytucji, która w każdej chwili może człowieka zwolnić				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
6. Przyjęcie pieniędzy od znajomego za okazaną mu wcześniej pomoc w rozwiązaniu problemów zawodowych lub osobistych				

	W ogóle nie poniżej	Poniżej ale nie zawsze	Zdecydowanie poniżej	Trudno powiedzieć
	1	2	3	5
7. Uległość wobec wszystkich poleceń przełożonego, aby poprawić swój wizerunek w jego oczach				

23. Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. TAK. Jakie to wydarzenia:	2. NIE
------------------------------	--------

24. Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, których się Pan wstydzi? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. TAK. Jakie to wydarzenia:	2. NIE
-------------------------------------	---------------

25. Proszę wyrazić opinie, czy zdania zamieszczone w tabeli najogólniej odpowiadają prawdzie?
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Zawód żołnierza w Polsce jest elitarny					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Honor jest wartością szczególnie ważną wśród znanych mi żołnierzy zawodowych					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Żołnierze zawodowi mają szacunek w społeczeństwie, jak rzadko która grupa zawodowa					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Jestem dumny ze swego zawodu					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Przełożeni dbają przede wszystkim o własne interesy, a nie o swoich podwładnych					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Podwładni najczęściej są leniwi i trzeba ich ostro traktować, aby cokolwiek pożytecznego zrobili					

26. Czy Pana zdaniem:

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak 1	Raczej tak 2	Raczej nie 3	Zdecydowanie nie 4	Trudno powiedzieć 5
1. Każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?					

	Zdecydowanie tak 1	Raczej tak 2	Raczej nie 3	Zdecydowanie nie 4	Trudno powiedzieć 5
2. Zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?					

	Zdecydowanie tak 1	Raczej tak 2	Raczej nie 3	Zdecydowanie nie 4	Trudno powiedzieć 5
3. Każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?					

	Zdecydowanie tak 1	Raczej tak 2	Raczej nie 3	Zdecydowanie nie 4	Trudno powiedzieć 5
4. Żołnierz profesjonalista powinien być przede wszystkim bardzo dobrym fachowcem, a niekoniecznie patriotą?					

27. Czy uważa Pan, że obowiązkiem moralnym każdego żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak 1	Raczej tak 2	Raczej nie 3	Zdecydowanie nie 4	Trudno powiedzieć 5

Proszę krótko uzasadnić odpowiedź:

.....

.....

.....

28. W jakim stopniu Pana zdaniem, wymienione okoliczności sprzyjają w dzisiejszych czasach karierze w wojsku? Które z nich decydują czy też pomagają, a które przeszkadzają, wykluczają lub nie mają wpływu na karierę zawodową żołnierza w naszych siłach zbrojnych?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Uczciwa służba						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
2. Pracowitość						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
3. Spryt i cwaniactwo						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
4. Posiadanie układów i znajomości						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
5. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
6. Lojalność wobec kolegów						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
7. Lojalność wobec przełożonych						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
8. Bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
9. Podejmowanie tylko tych czynności, które szybko przynoszą korzyści						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
10. Dostosowanie reguł postępowania do okoliczności						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
11. Posiadana wiedza						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
12. Szczęśliwy traf						

	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
13. Otwarty umysł						

29. Czy poleciliby pan zawód żołnierza swojemu synowi lub innej bliskiej osobie?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Proszę krótko uzasadnić odpowiedź

.....

.....

.....

.....

30. Przymowa wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zawodowi WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Proszę krótko uzasadnić odpowiedź

.....

.....

.....

.....

31. Przez całe życie, a szczególnie w wojsku, człowiek styka się z różnymi symbolami, różnie je interpretuje, można by powiedzieć, że każdy człowiek ma swój świat symboli. Proszę określić, jak ważne są dla Pana niżej wymienione symbole i wartości, z którymi się one wiążą?
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Sztandar wojskowy						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
2. Orzel biały						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
3. Mundur wojskowy						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
4. Rota przysięgi wojskowej						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
5. Białe czerwone barwy						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
6. Patron jednostki wojskowej						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
7. Odznaka oddziału, pododdziału						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
8. Barwy rodzaju wojsk						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
9. Znak NATO						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
10. Flaga Unii Europejskiej						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
11. Krzyż						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
12. Pieniądz						

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
12. Hymn państwowy						

32. Jakie znaczenie przywiązuje się obecnie w środowisku żołnierzy zawodowych, w którym Pan funkcjonuje, do następujących wartości:

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małą	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Odpowiedzialność za swoje postępowanie					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Dbalność o podwładnych					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Zdyscyplinowanie					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Koleżeństwo					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Odwaga					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Honor					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Dyspozycyjność					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Lojalność					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
10. Uczciwość					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
11. Prawdomówność					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
12. Wiedza					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małą	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
13. Szacunek dla przełożonych					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
14. Pieniądże					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
15. Ojczyzna					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
16. Dobro pododdziału, zespołu					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
17. Prywatne interesy					

	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
18. Tradycji wojskowych					

33. Od kilkunastu lat siły zbrojne znajdują się w procesie dynamicznych przeobrażeń obejmujących różne dziedziny życia. Czy Pana zdaniem dokonujące się zmiany pozytywnie wpłyną na:

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Pana karierę zawodową					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
2. Warunki służby w wojsku					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
3. Elitarność zawodu					

	Zdecydowa nie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
4. Spójność środowiska żołnierzy zawodowych					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
5. Poziom wykszolenia					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
6. Poziom uzbrojenia					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
7. Wzrost poczucia patriotyzmu					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
8. Dyscyplinę wojskową					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
9. Moralność zawodową żołnierzy					

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
10. Prestiż armii w społeczeństwie					

34. Czy ogólnie biorąc żołnierze zawodowi wykazują Pana zdaniem większą czy mniejszą troskę o dobro ojczyzny niż pozostała część społeczeństwa?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Wykazują większą troskę o losy ojczyzny
2. Wykazują mniejszą troskę o losy ojczyzny
3. Wykazują troskę taką samą jak inne grupy społeczne czy zawodowe
4. Troska o dobro ojczyzny to sprawa indywidualna każdego człowieka i nie ma związku z wykonywanym zawodem czy przynależnością do określonej grupy zawodowej
5. Trudno powiedzieć

35. Czy według Pana warto narażać życie za wartości umieszczone poniżej?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. W obronie wolności ojczyzny					
2. W obronie demokracji w Polsce					
3. Dla kariery wojskowej					
4. W celu poprawy warunków materialnych rodziny					
5. W obronie pokoju na świecie					
6. Dla ciekawej przygody					
7. Żołnierz – profesjonalista nie powinien zastanawiać się czy warto, czy nie warto – tylko wykonywać rozkazy					

Na zakończenie prosimy o udzielenie kilku informacji o sobie.
Uzyskane dane służyc będą wyłącznie do obliczeń korelacyjnych

36. W jakim rodzaju sił zbrojnych pełni Pan służbę wojskową?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Wojska Lądowe	2. WLOP	3. Marynarka Wojenna
------------------	---------	----------------------

37. Ile lat pełni Pan zawodową służbę wojskową? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. do 5 lat	2. od 6 lat – 10 lat	3. od 11 lat do 16 lat	4. Od 17 lat do 21 lat	5. Powyżej 22 lat
-------------	----------------------	------------------------	------------------------	-------------------

38. Do jakiego korpusu osobowego pan przynależy? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. szeregowych	2. podoficerów	3. chorążych	4. oficerów młodszych	5. oficerów starszych
----------------	----------------	--------------	-----------------------	-----------------------

39. Jakie pan Posiada wykształcenie? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. zasadnicze zawodowe	2. średnie	3. wyższe
------------------------	------------	-----------

40. Jaką ukończył Pan szkołę wojskową?

1. Szkoła podoficerska	2. Szkoła chorążych	3. Wyższa szkoła oficerska	4. WAT, WSMW, AMW	5. AON	6. Inna
------------------------	---------------------	----------------------------	-------------------	--------	---------

41. Jaki jest Pana stosunek do wiary (religii)

1. Głęboko wierzący
2. Wierzący
3. Niezdecydowany, ale przywiązany do tradycji religijnej
4. Obojętny
5. Zdecydowany przeciwnik religii i Kościołów
6. Inny (jaki)

STAT. P1_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	197	63,54839
2,00000	104	33,54839
3,00000	3	,96774
4,00000	1	,32258
x	5	1,61290

STAT. P1_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	298	96,12903
2,00000	8	2,58065
x	4	1,29032

STAT. P1_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	110	35,48387
2,00000	171	55,16129
3,00000	4	1,29032
4,00000	14	4,51613
x	11	3,54839

STAT. P1_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	169	54,51613
2,00000	118	38,06452
4,00000	13	4,19355
x	10	3,22581

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:51 STR. 343

STAT. P1_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	101	32,58065
2,00000	131	42,25806
3,00000	17	5,48387
4,00000	27	8,70968
x	34	10,96774

STAT. P1_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	192	61,93548
2,00000	107	34,51613
3,00000	1	,32258
4,00000	5	1,61290
x	5	1,61290

STAT. P1_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	82	26,45161
2,00000	131	42,25806
3,00000	33	10,64516
4,00000	52	16,77419
x	12	3,87097

STAT. P1_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	213	68,70968
2,00000	82	26,45161
3,00000	1	,32258
4,00000	6	1,93548
x	7	2,25806

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:52 STR. 344

STAT. P2_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	197	63,54839
1,00000	103	33,22581
2,00000	10	3,22581

STAT. P2_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	192	61,93548
1,00000	101	32,58065
2,00000	17	5,48387

STAT. P2_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	210	67,74194
1,00000	95	30,64516
2,00000	5	1,61290

STAT. P2_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	257	82,90323
1,00000	47	15,16129
2,00000	6	1,93548

STAT. P2_5 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	290	93,54839
1,00000	20	6,45161

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:52 STR. 345

STAT. P2_6 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	283	91,29032
1,00000	25	8,06452
2,00000	2	,64516

STAT. P2_7 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	165	53,22581
1,00000	136	43,87097
2,00000	9	2,90323

STAT. P2_8 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	287	92,58065
1,00000	20	6,45161
2,00000	3	,96774

STAT. P2_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	70	22,58065
1,00000	137	44,19355
2,00000	102	32,90323
9,00000	1	,32258

STAT. P2_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	287	92,58065
1,00000	20	6,45161
2,00000	3	,96774

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:52 STR. 346

STAT. P2_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	168	54,19355
1,00000	131	42,25806
2,00000	10	3,22581
'0	1	,32258

STAT. P2_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

0,00000	229	73,87097
1,00000	75	24,19355
2,00000	5	1,61290
4,00000	1	,32258

STAT. P2_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	109	35,16129
1,00000	161	51,93548
2,00000	38	12,25806
3,00000	1	,32258
4,00000	1	,32258

STAT. P3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	45	14,51613
2,00000	98	31,61290
3,00000	57	18,38710
4,00000	83	26,77419
x	27	8,70968

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:52 STR. 347

STAT. P4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	62	20,00000
2,00000	206	66,45161
3,00000	25	8,06452
4,00000	3	,96774
x	14	4,51613

STAT. P5_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	36	11,61290
2,00000	139	44,83871
3,00000	75	24,19355
4,00000	47	15,16129
x	13	4,19355

STAT. P5_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	171	55,16129
2,00000	112	36,12903
3,00000	7	2,25806
4,00000	6	1,93548
x	14	4,51613

STAT. P5_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	50	16,12903
2,00000	188	60,64516
3,00000	26	8,38710
4,00000	34	10,96774
x	12	3,87097

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:53 STR. 348

STAT. P5_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	77	24,83871
2,00000	177	57,09677
3,00000	16	5,16129
4,00000	23	7,41935
x	17	5,48387

STAT. P5_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1.00000	68	21,93548
2.00000	161	51,93548
3.00000	24	7,74194
4.00000	41	13,22581
x	16	5,16129

STAT. P5_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1.00000	18	5,80645
2.00000	121	39,03226
3.00000	85	27,41935
4.00000	65	20,96774
x	21	6,77419

STAT. P5_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1.00000	43	13,87097
2.00000	202	65,16129
3.00000	24	7,74194
4.00000	23	7,41935
x	18	5,80645

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:53 STR. 349

STAT. P5_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	34	10,96774
2,00000	162	52,25806
3,00000	41	13,22581
4,00000	53	17,09677
x	20	6,45161

STAT. P5_9 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	2	,64516
2,00000	72	23,22581
3,00000	110	35,48387
4,00000	109	35,16129
x	17	5,48387

STAT. P5_10 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	11	3,54839
2,00000	131	42,25806
3,00000	59	19,03226
4,00000	88	28,38710
5,00000	1	,32258
x	20	6,45161

STAT. P5_11 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,06452
2,00000	228	73,54839
3,00000	10	3,22581
4,00000	29	9,35484
5,00000	2	,64516
x	16	5,16129

STAT. P6_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	120	38,70968
2,00000	109	35,16129
3,00000	69	22,25806
4,00000	3	,96774
x	9	2,90323

STAT. P6_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	57	18,38710
2,00000	42	13,54839
3,00000	127	40,96774
4,00000	69	22,25806
x	15	4,83871

STAT. P6_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	124	40,00000
2,00000	99	31,93548
3,00000	54	17,41935
4,00000	11	3,54839
x	22	7,09677

STAT. P6_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	94	30,32258
2,00000	99	31,93548
3,00000	91	29,35484
4,00000	7	2,25806
x	19	6,12903

STAT. P6_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	57	18,38710
2,00000	105	33,87097
3,00000	106	34,19355
4,00000	29	9,35484
x	13	4,19355

STAT. P6_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	33	10,64516
2,00000	66	21,29032
3,00000	154	49,67742
4,00000	46	14,83871
x	11	3,54839

STAT. P6_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	37	11,93548
2,00000	59	19,03226
3,00000	159	51,29032
4,00000	37	11,93548
5,00000	1	,32258
x	17	5,48387

STAT. P6_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	102	32,90323
2,00000	94	30,32258

3,00000	77	24,83871
4,00000	5	1,61290
5,00000	1	,32258
x	31	10,00000

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:53 STR. 352

STAT. P6_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	42	13,54839
2,00000	67	21,61290
3,00000	140	45,16129
4,00000	37	11,93548
x	24	7,74194

STAT. P7A_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	9	2,91262
0,00000	51	16,50485
1,00000	187	60,51780
2,00000	56	18,12298
x	5	1,61812
b	1	,32362

STAT. P7A_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	3	,96774
-1,0000	23	7,41935
0,00000	115	37,09677
1,00000	127	40,96774
2,00000	32	10,32258
x	9	2,90323
r	1	,32258

STAT. P7A_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	11	3,54839
-1,0000	60	19,35484
0,00000	134	43,22581
1,00000	74	23,87097
2,00000	14	4,51613
10,0000	1	,32258
x	15	4,83871
a	1	,32258

STAT. P7A_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	23	7,41935
-1,0000	45	14,51613
0,00000	125	40,32258
1,00000	89	28,70968
2,00000	15	4,83871
x	12	3,87097
k	1	,32258

STAT. P7A_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	6	1,93548
-1,0000	43	13,87097
0,00000	115	37,09677
1,00000	96	30,96774
2,00000	29	9,35484
3,00000	1	,32258
4,00000	1	,32258
x	18	5,80645
s	1	,32258

STAT. P7A_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	56	18,06452
1,00000	114	36,77419
2,00000	49	15,80645
3,00000	6	1,93548
4,00000	17	5,48387
5,00000	67	21,61290
t	1	,32258

STAT. P7B_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	2	,64516
0,00000	12	3,87097

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:54 STR. 354

STAT. P7B_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	97	31,29032
2,00000	191	61,61290
3,00000	1	,32258
x	6	1,93548
r	1	,32258

STAT. P7B_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
0,00000	9	2,90323
1,00000	125	40,32258
2,00000	172	55,48387
x	2	,64516
o	1	,32258

STAT. P7B_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
-1,0000	1	,32258
0,00000	39	12,58065
1,00000	166	53,54839
2,00000	96	30,96774
x	6	1,93548

n 1 ,32258

STAT. P7B_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
0,00000	9	2,90323
1,00000	118	38,06452
2,00000	181	58,38710
b	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:54 STR. 355

STAT. P7B_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	17	5,48387
1,00000	135	43,54839
2,00000	155	50,00000
x	1	,32258
r	1	,32258

STAT. P7B_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	12	3,87097
1,00000	125	40,32258
2,00000	169	54,51613
x	3	,96774
a	1	,32258

STAT. P7B_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	16	5,16129

-1,0000	25	8,06452
0,00000	82	26,45161
1,00000	117	37,74194
2,00000	54	17,41935
x	15	4,83871
k	1	,32258

Plik danych: wyniki obliczeń % 2003 K L.STA [310 obserwacji i 233 zmiennych]

ZMIENNE: m

57: P7B_8 -9999
 58: P7B_9 -9999
 59: P7B_10 -9999
 0: P7B_11 -9999
 61: P7B_12 -9999
 62: P7B_13 -9999
 63: P7C_1 -9999
 64: P7C_2 -9999
 65: P7C_3 -9999

STAT. P7B_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	10	3,22581
0,00000	33	10,64516
1,00000	180	58,06452
2,00000	76	24,51613
x	10	3,22581
s	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:56 STR. 357

STAT. P7B_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
-1,0000	3	,96774
0,00000	32	10,32258
1,00000	169	54,51613
2,00000	92	29,67742
x	11	3,54839
t	1	,32258

STAT. P7B_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
-1,0000	2	,64516
0,00000	22	7,09677
1,00000	157	50,64516
2,00000	124	40,00000
x	3	,96774
r	1	,32258

STAT. P7B_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	4	1,29032
1,00000	109	35,16129
2,00000	194	62,58065
x	2	,64516
o	1	,32258

STAT. P7B_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	28	9,03226
1,00000	76	24,51613
2,00000	34	10,96774
3,00000	14	4,51613
4,00000	28	9,03226
5,00000	22	7,09677
6,00000	31	10,00000

STAT. P7B_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
7,00000	9	2,90323
8,00000	12	3,87097
9,00000	5	1,61290
10,0000	8	2,58065
11,0000	42	13,54839
n	1	,32258

STAT. P7B_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	36	11,61290
1,00000	25	8,06452
2,00000	34	10,96774
3,00000	9	2,90323
4,00000	19	6,12903
5,00000	16	5,16129
6,00000	32	10,32258
7,00000	4	1,29032
8,00000	6	1,93548
9,00000	17	5,48387
10,0000	13	4,19355
11,0000	98	31,61290
b	1	,32258

STAT. P7C_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	10	3,22581
1,00000	84	27,09677
2,00000	214	69,03226
x	1	,32258
r	1	,32258

STAT. P7C_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	2	,64516
0,00000	62	20,00000

STAT. P7C_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	165	53,22581
2,00000	70	22,58065
x	10	3,22581
a	1	,32258

STAT. P7C_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	3	,96774
0,00000	20	6,45161
1,00000	132	42,58065
2,00000	152	49,03226
x	2	,64516
k	1	,32258

STAT. P7C_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	66	21,29032
1,00000	143	46,12903
2,00000	81	26,12903
3,00000	2	,64516
x	16	5,16129
s	1	,32258

STAT. P7C_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

0,00000	38	12,25806
1,00000	192	61,93548
2,00000	13	4,19355
3,00000	52	16,77419
4,00000	14	4,51613
t	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:57 STR. 360

STAT. P7D_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
0,00000	3	,96774
1,00000	88	28,38710
2,00000	212	68,38710
x	4	1,29032
r	1	,32258

STAT. P7D_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
-1,0000	3	,96774
0,00000	31	10,00000
1,00000	119	38,38710
2,00000	148	47,74194
x	6	1,93548
o	1	,32258

STAT. P7D_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
0,00000	9	2,90323
1,00000	61	19,67742
2,00000	234	75,48387
x	3	,96774
n	1	,32258

STAT. P7D_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
0,00000	11	3,54839
1,00000	150	48,38710
2,00000	140	45,16129
x	7	2,25806
b	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:57 STR. 361

STAT. P7D_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
-1,0000	1	,32258
0,00000	8	2,58065
1,00000	127	40,96774
2,00000	164	52,90323
3,00000	1	,32258
x	6	1,93548
r	1	,32258

STAT. P7D_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	20	6,45161
-1,0000	5	1,61290
0,00000	40	12,90323
1,00000	149	48,06452
2,00000	75	24,19355
x	20	6,45161
a	1	,32258

STAT. P7D_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	30	9,67742
1,00000	94	30,32258
2,00000	20	6,45161
3,00000	116	37,41935
4,00000	15	4,83871
5,00000	27	8,70968
6,00000	7	2,25806
k	1	,32258

STAT. P7E_1 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	2	,64516
0,00000	46	14,83871
1,00000	142	45,80645

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:57 STR. 362

STAT. P7E_1 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	114	36,77419
x	5	1,61290
s	1	,32258

STAT. P7E_2 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	8	2,58065
1,00000	148	47,74194
2,00000	150	48,38710
x	3	,96774
t	1	,32258

STAT. P7E_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	27	8,70968
1,00000	163	52,58065
2,00000	113	36,45161
x	5	1,61290
r	1	,32258

STAT. P7E_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	2	,64516
1,00000	83	26,77419
2,00000	219	70,64516
4,00000	1	,32258
x	3	,96774
o	1	,32258

STAT. P7E_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	33	10,64516
1,00000	36	11,61290
2,00000	63	20,32258
3,00000	21	6,77419
4,00000	156	50,32258
n	1	,32258

STAT. P7F_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	4	1,29032
1,00000	71	22,90323
2,00000	233	75,16129
3,00000	1	,32258
b	1	,32258

STAT. P7F_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	2	,64516
-1,0000	7	2,25806
0,00000	80	25,80645
1,00000	144	46,45161
2,00000	72	23,22581
4,00000	1	,32258
x	3	,96774
r	1	,32258

STAT. P7F_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	3	,96774
0,00000	46	14,83871
1,00000	166	53,54839
2,00000	91	29,35484
3,00000	1	,32258
x	2	,64516
a	1	,32258

STAT. P7F_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	4	1,29032
0,00000	34	10,96774
1,00000	146	47,09677
2,00000	120	38,70968
x	5	1,61290
k	1	,32258

STAT. P7F_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	36	11,61290
1,00000	218	70,32258
2,00000	13	4,19355
3,00000	15	4,83871
4,00000	25	8,06452
5,00000	1	,32258
x	1	,32258
s	1	,32258

STAT. P7G_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
0,00000	13	4,19355
1,00000	159	51,29032
2,00000	128	41,29032
x	8	2,58065
t	1	,32258

STAT. P7G_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	24	7,74194
1,00000	159	51,29032
2,00000	123	39,67742
x	2	,64516

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:58 STR. 365

STAT. P7G_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
r	1	,32258

STAT. P7G_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	1	,32258
0,00000	8	2,58065
1,00000	105	33,87097
2,00000	192	61,93548
4,00000	2	,64516
x	1	,32258
o	1	,32258

STAT. P7G_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	3	,96774
-1,0000	3	,96774
0,00000	23	7,41935
1,00000	159	51,29032
2,00000	117	37,74194
x	4	1,29032
n	1	,32258

STAT. P7G_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-1,0000	6	1,93548
0,00000	46	14,83871
1,00000	159	51,29032
2,00000	97	31,29032
x	1	,32258
b	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:58 STR. 366

STAT. P7G_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
-2,0000	1	,32258
-1,0000	3	,96774
0,00000	39	12,58065
1,00000	142	45,80645
2,00000	122	39,35484
3,00000	1	,32258
x	1	,32258
r	1	,32258

STAT. P7G_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	38	12,25806
1,00000	60	19,35484
2,00000	40	12,90323
3,00000	111	35,80645
4,00000	27	8,70968
5,00000	20	6,45161
6,00000	13	4,19355
a	1	,32258

STAT. P8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	225	72,58065
2,00000	51	16,45161
3,00000	8	2,58065
4,00000	20	6,45161
x	4	1,29032
k	1	,32258

STAT. P9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	54	17,41935
2,00000	47	15,16129
3,00000	19	6,12903

STAT. P9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
4,00000	182	58,70968
x	7	2,25806
s	1	,32258

STAT. P_10_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	112	36,12903
2,00000	39	12,58065
3,00000	21	6,77419
4,00000	122	39,35484
x	15	4,83871
b	1	,32258

STAT. P_10_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	46	14,83871
2,00000	65	20,96774
3,00000	50	16,12903
4,00000	125	40,32258
5,00000	1	,32258
x	22	7,09677
r	1	,32258

STAT. P11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,00000

2,00000	84	27,09677
3,00000	179	57,74194
4,00000	11	3,54839
5,00000	4	1,29032
a	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:58 STR. 368

STAT. P12_A (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	114	36,77419
2,00000	131	42,25806
3,00000	64	20,64516
k	1	,32258

STAT. P12_B (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	162	52,25806
2,00000	106	34,19355
3,00000	41	13,22581
s	1	,32258

STAT. P12_C (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,00000
2,00000	69	22,25806
3,00000	206	66,45161
4,00000	2	,64516
5,00000	1	,32258
t	1	,32258

STAT. P13 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	3	,96774
1,00000	42	13,54839
2,00000	58	18,70968
3,00000	162	52,25806
4,00000	37	11,93548
5,00000	4	1,29032
x	3	,96774
r	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 18:59 STR. 369

STAT. P14_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	24	7,74194
2,00000	142	45,80645
3,00000	114	36,77419
4,00000	7	2,25806
x	22	7,09677
o	1	,32258

STAT. P14_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	3,87097
2,00000	119	38,38710
3,00000	145	46,77419
4,00000	10	3,22581
33,0000	1	,32258
x	22	7,09677
n	1	,32258

STAT. P14_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	13	4,19355
2,00000	88	28,38710
3,00000	157	50,64516
4,00000	23	7,41935
x	28	9,03226
b	1	,32258

STAT. P14_4 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	8	2,58065
2,00000	116	37,41935
3,00000	141	45,48387
4,00000	10	3,22581
x	34	10,96774
r	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:59 STR. 370

STAT. P14_5 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	10	3,22581
2,00000	111	35,80645
3,00000	156	50,32258
4,00000	10	3,22581
x	22	7,09677
a	1	,32258

STAT. P14_6 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	4	1,29032
2,00000	101	32,58065
3,00000	147	47,41935
4,00000	17	5,48387
x	40	12,90323
k	1	,32258

STAT. P14_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	9	2,90323
2,00000	70	22,58065
3,00000	155	50,00000
4,00000	23	7,41935
33,0000	1	,32258
x	51	16,45161
s	1	,32258

STAT. P14_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	4	1,29032
2,00000	23	7,41935
3,00000	159	51,29032
4,00000	88	28,38710
x	35	11,29032
	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 18:59 STR. 371

STAT. P14_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	6	1,93548
2,00000	79	25,48387
3,00000	136	43,87097
4,00000	49	15,80645
x	39	12,58065
r	1	,32258

STAT. P14_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	5	1,61290
2,00000	77	24,83871
3,00000	137	44,19355
4,00000	62	20,00000
5,00000	2	,64516
x	26	8,38710
o	1	,32258

STAT. P14_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	6	1,93548
2,00000	146	47,09677
3,00000	113	36,45161
4,00000	11	3,54839
x	33	10,64516
b	1	,32258

STAT. P14_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	8	2,58065
2,00000	160	51,61290
3,00000	93	30,00000
4,00000	15	4,83871
x	33	10,64516
r	1	,32258

STAT. P14_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,45161
2,00000	168	54,19355
3,00000	63	20,32258
4,00000	25	8,06452
x	33	10,64516
a	1	,32258

STAT. P14_14 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	29	9,35484
2,00000	162	52,25806
3,00000	71	22,90323
4,00000	9	2,90323
x	38	12,25806
k	1	,32258

STAT. P15 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	17	5,48387
1,00000	114	36,77419
2,00000	55	17,74194
3,00000	58	18,70968
4,00000	52	16,77419
x	13	4,19355
s	1	,32258

STAT. P16_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	32	10,32258
2,00000	155	50,00000
3,00000	79	25,48387
4,00000	17	5,48387
x	26	8,38710
t	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:01 STR. 374

STAT. P16_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	14	4,51613
2,00000	106	34,19355
3,00000	108	34,83871
4,00000	38	12,25806
x	43	13,87097
r	1	,32258

STAT. P16_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	37	11,93548
2,00000	193	62,25806
3,00000	37	11,93548
4,00000	8	2,58065
x	34	10,96774
o	1	,32258

STAT. P16_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	21	6,77419

2,00000	154	49,67742
3,00000	73	23,54839
4,00000	12	3,87097
x	49	15,80645
n	1	,32258

STAT. P16_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,06452
2,00000	159	51,29032
3,00000	62	20,00000
4,00000	13	4,19355
x	50	16,12903
b	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:01 STR. 375

STAT. P16_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,45161
2,00000	128	41,29032
3,00000	77	24,83871
4,00000	16	5,16129
x	68	21,93548
r	1	,32258

STAT. P17 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	97	31,29032
2,00000	118	38,06452
3,00000	49	15,80645
4,00000	7	2,25806
x	38	12,25806
a	1	,32258

STAT. P18 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	3	,96774
1,00000	120	38,70968
2,00000	183	59,03226
3,00000	1	,32258
x	2	,64516
k	1	,32258

STAT. P19_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	51	16,45161
2,00000	221	71,29032
x	37	11,93548

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 19:01 STR. 376

STAT. P19_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	57	18,38710
2,00000	208	67,09677
x	44	14,19355

STAT. P19_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	19	6,12903
2,00000	268	86,45161
x	22	7,09677

STAT. P19_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	18	5,80645
2,00000	276	89,03226
3,00000	1	,32258
x	14	4,51613

STAT. P19_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	16	5,16129
2,00000	267	86,12903
x	26	8,38710

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:02 STR. 377

STAT. P19_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	50	16,12903
2,00000	200	64,51613
x	59	19,03226

STAT. P19_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	31	10,00000

2,00000	245	79,03226
3,00000	2	,64516
x	31	10,00000

STAT. P19_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	27	8,70968
2,00000	261	84,19355
x	21	6,77419

STAT. P19_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	22	7,09677
2,00000	269	86,77419
x	18	5,80645

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:02 STR. 378

STAT. P19_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	21	6,77419
2,00000	251	80,96774
x	37	11,93548

STAT. P19_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

0,00000	1	,32258
1,00000	11	3,54839
2,00000	285	91,93548
x	13	4,19355

STAT. P19_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	24	7,74194
2,00000	236	76,12903
3,00000	1	,32258
x	48	15,48387

STAT. P19_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	30	9,67742
2,00000	244	78,70968
3,00000	1	,32258
x	34	10,96774

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:02 STR. 379

STAT. P19_14 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	29	9,35484
2,00000	235	75,80645
3,00000	1	,32258
x	44	14,19355

STAT. P19_15 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	55	17,74194
2,00000	191	61,61290
3,00000	1	,32258
x	62	20,00000

STAT. P19_16 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	47	15,16129
2,00000	198	63,87097
x	64	20,64516

STAT. P20_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	159	51,29032
2,00000	81	26,12903
3,00000	39	12,58065
4,00000	9	2,90323
5,00000	16	5,16129
x	5	1,61290

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 19:02 STR. 380

STAT. P20_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	218	70,32258
2,00000	77	24,83871
3,00000	11	3,54839
x	3	,96774

STAT. P20_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	191	61,61290
2,00000	89	28,70968
3,00000	19	6,12903
4,00000	1	,32258
5,00000	2	,64516
x	7	2,25806

STAT. P21 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	3	,96774
1,00000	14	4,51613
2,00000	83	26,77419
3,00000	169	54,51613
4,00000	29	9,35484
5,00000	10	3,22581
x	2	,64516

STAT. P22_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	13	4,19355
2,00000	109	35,16129
3,00000	152	49,03226
4,00000	1	,32258
x	34	10,96774

STAT. P22_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	.32362
1,00000	11	3,55987
2,00000	97	31,39159
3,00000	163	52,75081
x	37	11,97411

STAT. P22_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	.32258
1,00000	5	1,61290
2,00000	23	7,41935
3,00000	266	85,80645
x	15	4,83871

STAT. P22_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	.32258
1,00000	38	12,25806
2,00000	79	25,48387
3,00000	144	46,45161
x	48	15,48387

STAT. P22_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	.32258
1,00000	30	9,67742
2,00000	70	22,58065
3,00000	139	44,83871
x	70	22,58065

STAT. P22_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	14	4,51613
2,00000	70	22,58065
3,00000	166	53,54839
x	59	19,03226

STAT. P22_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	14	4,51613
2,00000	83	26,77419
3,00000	174	56,12903
x	37	11,93548

STAT. P23 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	41	13,22581
1,00000	226	72,90323
2,00000	43	13,87097

STAT. P24_ (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	50	16,12903
1,00000	116	37,41935
2,00000	142	45,80645
3,00000	2	,64516

STAT. P25_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	14	4,51613
2,00000	69	22,25806
3,00000	142	45,80645
4,00000	52	16,77419
5,00000	2	,64516
x	30	9,67742

STAT. P25_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	21	6,77419
2,00000	116	37,41935
3,00000	120	38,70968
4,00000	23	7,41935
5,00000	2	,64516
x	27	8,70968

STAT. P25_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	9	2,90323
2,00000	93	30,00000
3,00000	137	44,19355
4,00000	44	14,19355
x	26	8,38710

STAT. P25_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258

1,00000	98	31,61290
2,00000	137	44,19355
3,00000	43	13,87097
4,00000	2	,64516
5,00000	2	,64516

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:03 STR. 384

STAT. P25_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
x	27	8,70968

STAT. P25_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	109	35,16129
2,00000	114	36,77419
3,00000	44	14,19355
4,00000	7	2,25806
5,00000	1	,32258
x	34	10,96774

STAT. P25_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	22	7,09677
2,00000	94	30,32258
3,00000	141	45,48387
4,00000	17	5,48387
5,00000	3	,96774
x	32	10,32258

STAT. P26_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	11	3,54839
2,00000	103	33,22581
3,00000	144	46,45161
4,00000	27	8,70968
5,00000	2	,64516
x	21	6,77419
b	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:03 STR. 385

STAT. P26_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	40	12,90323
2,00000	190	61,29032
3,00000	35	11,29032
4,00000	10	3,22581
5,00000	2	,64516
x	31	10,00000
r	1	,32258

STAT. P26_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	27	8,70968
2,00000	147	47,41935
3,00000	83	26,77419
4,00000	15	4,83871
x	36	11,61290
a	1	,32258

STAT. P26_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	60	19,35484
2,00000	117	37,74194
3,00000	66	21,29032
4,00000	25	8,06452
5,00000	3	,96774
x	37	11,93548
k	1	,32258

STAT. P27 (wyniki obliczeń % 2003 k 1.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	1	,32258
1,00000	30	9,67742
2,00000	121	39,03226

STAT. P27 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
3,00000	81	26,12903
4,00000	34	10,96774
5,00000	1	,32258
x	41	13,22581
s	1	,32258

STAT. P28_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	18	5,80645
2,00000	147	47,41935
3,00000	125	40,32258
4,00000	3	,96774
5,00000	4	1,29032
x	10	3,22581
t	1	,32258

STAT. P28_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	34	10,96774
2,00000	189	60,96774
3,00000	75	24,19355
4,00000	2	,64516
x	7	2,25806
r	1	,32258

STAT. P28_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	64	20,64516
2,00000	191	61,61290
3,00000	13	4,19355
4,00000	17	5,48387
x	22	7,09677

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:03 STR. 387

STAT. P28_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
o	1	,32258

STAT. P28_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	199	64,19355
2,00000	87	28,06452
3,00000	10	3,22581
4,00000	2	,64516
5,00000	1	,32258
x	8	2,58065
n	1	,32258

STAT. P28_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	38	12,25806
2,00000	221	71,29032
3,00000	38	12,25806
4,00000	3	,96774
x	7	2,25806
b	1	,32258

Plik danych: wyniki obliczeń % 2003 K L.STA [310 obserwacji i 233 zmiennych]

ZMIENNE: o

169: P28_6 -9999
 170: P28_7 -9999
 171: P28_8 -9999
 172: P28_9 -9999
 173: P28_10 -9999
 174: P28_11 -9999
 175: P28_12 -9999
 176: P28_13 -9999
 177: P29 -9999
 178: P30 -9999
 179: P31_1 -9999

STAT. P28_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	13	4,19355
2,00000	151	48,70968
3,00000	119	38,38710
4,00000	4	1,29032
5,00000	4	1,29032
x	16	5,16129
r	1	,32258

STAT. P28_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	29	9,35484
2,00000	196	63,22581
3,00000	60	19,35484
4,00000	3	,96774
5,00000	2	,64516
x	17	5,48387
a	1	,32258

STAT. P28_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	34	10,96774
2,00000	131	42,25806
3,00000	73	23,54839
4,00000	23	7,41935
5,00000	2	,64516
x	44	14,19355
k	1	,32258

STAT. P28_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	34	10,96774

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:04 STR. 390

STAT. P28_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	146	47,09677
3,00000	54	17,41935
4,00000	13	4,19355
5,00000	7	2,25806
x	53	17,09677
s	1	,32258

STAT. P28_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	28	9,03226
2,00000	201	64,83871
3,00000	42	13,54839

4,00000	5	1,61290
5,00000	3	,96774
x	28	9,03226
b	1	,32258

STAT. P28_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	46	14,83871
2,00000	205	66,12903
3,00000	45	14,51613
4,00000	1	,32258
x	10	3,22581
r	1	,32258

STAT. P28_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	37	11,93548
2,00000	205	66,12903
3,00000	33	10,64516
4,00000	3	,96774

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:05 STR. 391

STAT. P28_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
5,00000	2	,64516
x	27	8,70968
a	1	,32258

STAT. P28_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	22	7,09677
2,00000	219	70,64516
3,00000	42	13,54839
4,00000	4	1,29032
x	20	6,45161
k	1	,32258

STAT. P29 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	8	2,58065
2,00000	79	25,48387
3,00000	97	31,29032
4,00000	81	26,12903
x	42	13,54839
s	1	,32258

STAT. P30 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	21	6,77419
2,00000	89	28,70968
3,00000	107	34,51613
4,00000	41	13,22581
x	49	15,80645
t	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:05 STR. 392

STAT. P31_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516

1,00000	92	29,67742
2,00000	140	45,16129
3,00000	57	18,38710
5,00000	1	,32258
x	17	5,48387
r	1	,32258

STAT. P31_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	169	54,51613
2,00000	119	38,38710
3,00000	9	2,90323
4,00000	1	,32258
x	9	2,90323
o	1	,32258

STAT. P31_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	122	39,35484
2,00000	141	45,48387
3,00000	31	10,00000
5,00000	1	,32258
x	12	3,87097
n	1	,32258

STAT. P31_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64725
1,00000	130	42,07120
2,00000	132	42,71845
3,00000	29	9,38511
4,00000	1	,32362

STAT. P31_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
x	14	4.53074
b	1	.32362

STAT. P31_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	.64516
1,00000	180	58,06452
2,00000	109	35,16129
3,00000	11	3,54839
5,00000	1	.32258
x	6	1,93548
r	1	.32258

STAT. P31_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	.64516
1,00000	27	8,70968
2,00000	108	34,83871
3,00000	125	40,32258
4,00000	5	1,61290
5,00000	12	3,87097
33,0000	1	.32258
x	29	9,35484
a	1	.32258

STAT. P31_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	.64516
1,00000	51	16,45161
2,00000	113	36,45161

3,00000	96	30,96774
4,00000	4	1,29032
5,00000	12	3,87097
x	31	10,00000
k	1	,32258

STAT. P31_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	51	16,45161
2,00000	113	36,45161
3,00000	110	35,48387
4,00000	3	,96774
5,00000	4	1,29032
x	26	8,38710
s	1	,32258

STAT. P31_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	19	6,12903
2,00000	83	26,77419
3,00000	160	51,61290
4,00000	4	1,29032
5,00000	5	1,61290
x	36	11,61290
t	1	,32258

STAT. P31_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	14	4,51613
2,00000	45	14,51613
3,00000	180	58,06452
4,00000	24	7,74194
5,00000	10	3,22581
x	34	10,96774
b	1	,32258

STAT. P31_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 19:05 STR. 395

STAT. P31_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	118	38,06452
2,00000	106	34,19355
3,00000	49	15,80645
4,00000	13	4,19355
x	21	6,77419
r	1	,32258

STAT. P31_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	77	24,83871
2,00000	180	58,06452
3,00000	29	9,35484
4,00000	2	,64516
5,00000	1	,32258
x	18	5,80645
a	1	,32258

STAT. P_31_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	186	60,00000
2,00000	104	33,54839

3,00000	9	2,90323
5,00000	1	,32258
x	7	2,25806
k	1	,32258

STAT. P32_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	55	17,74194
2,00000	157	50,64516
3,00000	71	22,90323
4,00000	10	3,22581

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:06 STR. 396

STAT. P32_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
x	14	4,51613
s	1	,32258

STAT. P32_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	41	13,22581
2,00000	126	40,64516
3,00000	111	35,80645
4,00000	12	3,87097
x	17	5,48387
t	1	,32258

STAT. P32_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	49	15,80645
2,00000	133	42,90323
3,00000	85	27,41935
4,00000	13	4,19355
x	27	8,70968
r	1	,32258

STAT. P32_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	40	12,90323
2,00000	139	44,83871
3,00000	86	27,74194
4,00000	9	2,90323
x	33	10,64516
o	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:06 STR. 397

STAT. P32_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	39	12,58065
2,00000	101	32,58065
3,00000	106	34,19355
4,00000	14	4,51613
5,00000	1	,32258
x	46	14,83871
n	1	,32258

STAT. P32_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516

1,00000	47	15,16129
2,00000	111	35,80645
3,00000	82	26,45161
4,00000	26	8,38710
x	41	13,22581
b	1	,32258

STAT. P32_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	71	22,90323
2,00000	135	43,54839
3,00000	72	23,22581
4,00000	9	2,90323
x	20	6,45161
r	1	,32258

STAT. P32_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	33	10,64516
2,00000	145	46,77419
3,00000	89	28,70968

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:06 STR. 398

STAT. P32_8 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
4,00000	10	3,22581
x	30	9,67742
a	1	,32258

STAT. P32_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	48	15,48387
2,00000	128	41,29032
3,00000	85	27,41935
4,00000	22	7,09677
x	24	7,74194
k	1	,32258

STAT. P32_11 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64725
1,00000	40	12,94498
2,00000	114	36,89320
3,00000	95	30,74434
4,00000	23	7,44337
x	34	11,00324
s	1	,32362

STAT. P32_12 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	63	20,32258
2,00000	153	49,35484
3,00000	61	19,67742
4,00000	7	2,25806
x	23	7,41935
t	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele 10-22-03 19:06 STR. 399

STAT. P32_13 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

0,00000	2	,64516
1,00000	36	11,61290
2,00000	145	46,77419
3,00000	77	24,83871
4,00000	16	5,16129
5,00000	2	,64516
x	31	10,00000
r	1	,32258

STAT. P32_14 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	116	37,41935
2,00000	148	47,74194
3,00000	17	5,48387
4,00000	5	1,61290
x	21	6,77419
o	1	,32258

STAT. P32_15 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	76	24,51613
2,00000	127	40,96774
3,00000	68	21,93548
4,00000	5	1,61290
x	31	10,00000
n	1	,32258

STAT. P32_16 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	51	16,45161
2,00000	144	46,45161
3,00000	78	25,16129

STAT. P32_16 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
4,00000	7	2,25806
x	27	8,70968
b	1	,32258

STAT. P32_17 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	68	21,93548
2,00000	146	47,09677
3,00000	41	13,22581
4,00000	10	3,22581
x	42	13,54839
r	1	,32258

STAT. P32_18 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	36	11,61290
2,00000	91	29,35484
3,00000	124	40,00000
4,00000	16	5,16129
x	40	12,90323
a	1	,32258

STAT. P33_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	12	3,87097
2,00000	48	15,48387

3,00000	162	52.25806
4,00000	50	16.12903
x	36	11.61290

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:06 STR. 401

STAT. P33_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	15	4,83871
2,00000	58	18,70968
3,00000	139	44,83871
4,00000	66	21,29032
x	30	9,67742

STAT. P33_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	12	3,87097
2,00000	67	21,61290
3,00000	131	42,25806
4,00000	62	20,00000
x	36	11,61290

STAT. P33_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	8	2,58065
2,00000	43	13,87097
3,00000	167	53,87097
4,00000	53	17,09677
x	37	11,93548

STAT. P33_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	15	4,83871
2,00000	117	37,74194
3,00000	108	34,83871
4,00000	31	10,00000
x	37	11,93548

STAT. P33_6 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	20	6,45161
2,00000	120	38,70968
3,00000	93	30,00000
4,00000	44	14,19355
5,00000	1	,32258
x	30	9,67742

STAT. P33_7 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	5	1,61290
2,00000	46	14,83871
3,00000	162	52,25806
4,00000	52	16,77419
5,00000	1	,32258
x	42	13,54839

STAT. P33_8 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	12	3,87097
2,00000	72	23,22581
3,00000	133	42,90323
4,00000	58	18,70968
5,00000	1	,32258
x	32	10,32258

STAT. P33_9 (wyniki obliczeń % 2003 k I.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	14	4,51613
2,00000	50	16,12903
3,00000	146	47,09677
4,00000	54	17,41935

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:07 STR. 403

STAT. P33_9 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
5,00000	1	,32258
x	43	13,87097

STAT. P33_10 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	12	3,87097
2,00000	80	25,80645
3,00000	126	40,64516
4,00000	52	16,77419
5,00000	1	,32258
x	37	11,93548

STAT. P34 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	94	30,32258
2,00000	11	3,54839
3,00000	73	23,54839
4,00000	91	29,35484
5,00000	2	,64516
x	37	11,93548

STAT. P35_1 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0.00000	2	,64516
1.00000	185	59,67742
2.00000	86	27,74194
3.00000	13	4,19355
4.00000	2	,64516
x	22	7,09677

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:07 STR. 404

STAT. P35_2 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0.00000	2	,64516
1.00000	61	19,67742
2.00000	125	40,32258
3.00000	63	20,32258
4.00000	11	3,54839
x	48	15,48387

STAT. P35_3 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0.00000	3	,96774
1.00000	12	3,87097
2.00000	30	9,67742
3.00000	139	44,83871
4.00000	93	30,00000
x	33	10,64516

STAT. P35_4 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	73	23,54839
2,00000	101	32,58065
3,00000	73	23,54839
4,00000	28	9,03226
x	33	10,64516

STAT. P35_5 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	50	16,12903
2,00000	128	41,29032
3,00000	66	21,29032
4,00000	14	4,51613
x	50	16,12903

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:07 STR. 405

STAT. P35_6 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	10	3,22581
2,00000	32	10,32258
3,00000	114	36,77419
4,00000	104	33,54839
x	48	15,48387

STAT. P35_7 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	2	,64516
1,00000	53	17,09677
2,00000	61	19,67742
3,00000	63	20,32258
4,00000	64	20,64516

5,00000	2	,64516
7,00000	1	,32258
x	64	20,64516

STAT. P36 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	8	2,58065
1,00000	168	54,19355
2,00000	97	31,29032
3,00000	37	11,93548

STAT. P37 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	10	3,22581
1,00000	64	20,64516
2,00000	101	32,58065
3,00000	97	31,29032
4,00000	25	8,06452
5,00000	13	4,19355

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:07 STR. 406

STAT. P38 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	10	3,22581
1,00000	1	,32258
2,00000	99	31,93548
3,00000	88	28,38710
4,00000	108	34,83871
5,00000	4	1,29032

STAT. P39 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	10	3,22581
1,00000	21	6,77419
2,00000	151	48,70968
3,00000	128	41,29032

STAT. P40 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	11	3,54839
1,00000	79	25,48387
2,00000	84	27,09677
3,00000	76	24,51613
4,00000	30	9,67742
5,00000	2	,64516
6,00000	28	9,03226

STAT. P41 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
0,00000	9	2,90323
1,00000	30	9,67742
2,00000	180	58,06452
3,00000	44	14,19355
4,00000	28	9,03226
5,00000	11	3,54839
6,00000	7	2,25806
x	1	,32258

STATISTICA: Podstawowe statystyki i tabele

10-22-03 19:07 STR. 407

STAT. P42 (wyniki obliczeń % 2003 k l.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	36	11,61290
x	274	88,38710

