

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ NAUK HUMANISTYCZNYCH

Ryszard BERA

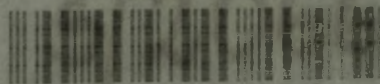
**METODOLOGICZNA ANALIZA
CZYNNIKÓW WARUNKUJĄCYCH
POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE
PILOTÓW WOJSKOWYCH**

2
54800

PRACA DOKTORSKA

**WYKONANA POD KIEROWNICTWEM NAUKOWYM
plka rez. doc. dra hab. HENRYKA CABAKA**

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/2066



05-002066-002-0

WARSZAWA

1993

54800

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ NAUK HUMANISTYCZNYCH



Ryszard BERA

METODOLOGICZNA ANALIZA CZYNNIKÓW WARUNKUJĄCYCH POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE PILOTÓW WOJSKOWYCH

2

PRACA DOKTORSKA

WYKONANA POD KIEROWNICTWEM NAUKOWYM
płka rez. doc. dra hab. HENRYKA CABAKA

S/2066

Wstęp.....	7
ROZDZIAŁ I	
POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE (rozważania teoretyczne).....	12
1. Rola pracy zawodowej w życiu człowieka.....	12
1.1. Poglądy na pracę ludzką.....	12
1.2. Praca zawodowa.....	16
1.3. Rola pracy zawodowej.....	22
2. Charakterystyka pracy zawodowej pilota.....	27
2.1. Charakterystyka zawodu wojskowego.....	27
2.2. Zawód pilota.....	30
2.3. Warunki pracy pilota.....	33
2.4. Cechy zawodowe pilota.....	40
3. Postawy jako przedmiot zainteresowania nauk społecznych.....	45
3.1. Różna interpretacja istoty "postawy".....	45
3.2. Postawy wobec pracy, zawodu i środowiska społecznego.....	56
3.3. Postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych.....	60
4. Prawidłowości kształtowania postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych.....	62
4.1. Źródła postaw.....	62
4.2. Czynniki kształtujące postawy społeczno-zawodowe.....	72
4.3. Czynniki warunkujące zmianę postaw społeczno-zawodowych.....	77

3.4. Zwiadczenia wojska na rzecz pilotów (materialne warunki służby).	182
4. Zadowolenie z pracy zawodowej czynnikiem determinującym postawy pilotów.	187
4.1. Zadowolenie z zawodu, charakteru wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska służbowego.	187
4.2. Zadowolenie badanych z miejsca pełnienia służby.	195
4.3. Wpływ poszczególnych elementów sytuacji pracy na ogólną satysfakcję z pełnionej roli żołnierza zawodowego.	199
5. Podsumowanie.	203

ROZDZIAŁ IV

POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE PILOTÓW WOJSKOWYCH I ICH UWARUNKOWANIA.	208
1. Wprowadzenie.	208
2. Postawy społeczne badanych i czynniki je warunkujące.	209
2.1. Nastawienie społeczne pilotów.	211
2.2. Aktywność społeczna badanych.	217
2.3. Aktywność społeczna a system wartości.	224
2.4. Wpływ wartości zaangażowania społecznego na postawy społeczne pilotów.	226
2.5. Wpływ zadowolenia z sytuacji zawodowej na czynną postawę społeczną.	229
3. Postawy pilotów wobec społecznego środowiska pracy i ich uwarunkowania.	231
3.1. Postawy wobec przełożonych.	233
3.2. Postawy wobec żołnierzy zawodowych pułku.	239

3.3. Postawy wobec społecznego środowiska pracy a znaczenie przywiązywane przez pilotów do dobrych stosunków interpersonalnych.....	245
3.4. Zależność między postawami wobec środowiska służby a zadowoleniem z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych.....	247
3.5. Związek między postawami a zadowoleniem ze służby w pułku.	248
3.6. Wpływ zadowolenia z macierzystego pododdziału na postawy.....	251
3.7. Postawy wobec środowiska służby a stan stosunków interpersonalnych.	253
4. Postawy pilotów wobec wykonywanych czynności i zadań oraz ich determinanty.	256
4.1. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych.	258
4.1.1. Stosunek pilotów do zadań szkolenia teoretyczno- praktycznego.....	259
4.1.2. Stosunek pilotów do wykonywania lotniczych zadań.....	265
4.1.3. Stosunek do zadań szkoleniowych a wartość dobrej i solidnej pracy.....	269
4.1.4. Stosunek do szkolenia a ocena możliwości realizacji poprzez zawodową służbę wojskową celów i dążeń osobistych.....	270
4.1.5. Stosunek do szkolenia a dążenie pilotów do podwyższania kwalifikacji.....	271
4.1.6. Wpływ zadowolenia z pełnionej roli żołnierza zawodowego na realizację zadań szkoleniowych.....	273

4.2. Zaangażowanie zawodowe pilotów.	274
4.3. Zaangażowanie zawodowe a system wartości.....	281
4.4. Wpływ zadowolenia z sytuacji zawodowej na zaangażowanie pilotów.....	283
5. Postawy pilotów wobec wojska i wykonywanego zawodu oraz czynniki je warunkujące.	284
5.1. Spełnienie oczekiwań związanych z wyborem zawodu....	285
5.1.1. Deklaracja ponownego wyboru zawodu pilota wojskowego a system wartości.	292
5.1.2. Wpływ sytuacji zawodowej na deklarację ponownego wyboru zawodu pilota.	295
5.2. Identyfikacja z wojskiem i zawodem pilota.....	299
5.2.1. Identyfikacja z wojskiem i zawodem pilota wojskowego a system wartości.	304
5.2.2. Wpływ zadowolenia z zawodowej służby woj- skowej na identyfikację zawodową pilotów....	308
5.3. Plany (zamiary) dotyczące dalszej służby wojskowej..	309
5.3.1. Wpływ zadowolenia z pełnionej roli zawodowej na motyw kontynuowania służby wojskowej.	317
5.4. Aspiracje zawodowe pilotów wojskowych.	319
6. Podsumowanie.	325
ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI	333
Bibliografia	343
Załączniki	

W S T Ę P

Spośród różnorodnej działalności człowieka, praca zawodowa stanowi element szczególny. Poprzez pracę jednostka tworzy bowiem nie tylko warunki dla swojej egzystencji, lecz także wszechstronnego rozwoju. Praca wpływa na współzycie z otoczeniem, zwłaszcza z innymi ludźmi, stanowiąc jedną z ważniejszych form uzewnętrzniających zachowania jednostki. Toteż postawę jaką człowiek przejawia wobec pracy można przyjąć jako jedną z miar jego wartości.

Stosunek człowieka do pracy zawodowej to współcześnie jedno z podstawowych zagadnień społecznych, wymagających permanentnego poznawania, analizowania i kształtowania. W praktyce życia codziennego chodzi bowiem o stworzenie takich warunków i sytuacji, aby praca stała się wewnętrzną potrzebą człowieka a dana profesja dawała mu zadowolenie i zaspokajała aspiracje. Nie przymus, konieczność, lecz zamięłowanie twórczego działania powinien skłonić jednostkę do wyboru zawodu oraz dobrego wykonywania obowiązków i czynności z nim związanych. Optymalnym jest sytuacja "(...) by człowiek robił o chocz to, co musi. By tego co robić musi, nie robił tylko dlatego, że musi. By w robieniu tego co musi, znalazł upodobanie i dzięki temu pracę swą usprawniał wielokrotnie, okazując hojność w oddawaniu się jej". 1)

Osiągnięcie takiej postawy wobec pracy i zawodu jest szczególnie istotne w niektórych profesjach, między innymi w lotnictwie. Zawód pilota wymaga bowiem posiadania nie tylko

1. T.Kotarbiński: Traktat o dobrej robocie. Wrocław-Warszawa-Kraków 1965, s. 231.

wysokich kwalifikacji, lecz także swoistych predyspozycji psychofizycznych i właściwości społeczno-moralnych wykraczających poza powszechną uczciwość, solidność i rzetelność zawodową, różniących się znacznie od powszechnie przyjętych jako zadowalające w innych zawodach. Pilot, a zwłaszcza pilot wojskowy, wykonuje bowiem obowiązki zawodowe dość często w skrajnie niekorzystnych warunkach, zagrażających jego zdrowiu i życiu. Ponadto jego działalność zawodową charakteryzuje się złożonością zadań oraz dużą zmiennością i dynamicznością sytuacji. Najczęściej wykonuje zadania sam, lub w małych zespołach, zdany głównie na własną wiedzę i umiejętności. Dodatkowym obciążeniem jest świadomość dysponowania cennym sprzętem, a zwłaszcza poczucie odpowiedzialności za efekty lotniczych działań i ewentualne następstwa w przypadku popełnienia błędu.

Dlatego przygotowanie i doskonalenie profesjonalne pilota wojskowego oraz jego postawa i zaangażowanie zawodowe ma znaczenie kluczowe. Przesądza o skuteczności działania jako żołnierza zawodowego i o potencjalnych możliwościach dobrego wykonania lotniczych zadań. Na przygotowanie profesjonalne oraz stosunek pilotów do obowiązków żołnierskich i lotniczych wpływa wiele czynników. Określenie ich rodzajów, charakteru i trwałości, a także relacji między poszczególnymi czynnikami i stosunkiem do zawodowej służby w lotnictwie wojskowym, czynnych zawodowo pilotów, uczyniliśmy przedmiotem niniejszej pracy.

Problematyka uwarunkowania postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych nie była podejmowana w wojskowych naukach społecznych. Niektóre badania, prowadzone głównie w ramach prac kwalifikacyjnych (magisterskich, podyplomowych oraz doktorskich)

w Wojskowej Akademii Politycznej i Akademii Obrony Narodowej oraz badania Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej dotyczyły na ogół pewnych wybranych czynników związanych z działalnością zawodową pilota np. motywacji wyboru zawodu pilota wojskowego, uwarunkowań utraty zdolności do wykonywania zawodu, analizy wpływu wypadków lotniczych na motywację zawodową, wpływu cech osobowościowych na powodzenie w pracy zawodowej itp.

Uwarunkowaniom społeczno-zawodowym uwzględniającym szerszy aspekt społeczny poświęcono zatem niewiele miejsca w dotychczasowych badaniach empirycznych. Ten empiryczno-teoretyczny niedostatek stanowi też jedną z przesłanek do podjęcia badań na omawianą problematykę. Jednocześnie obecne zmiany strukturalne, organizacyjne i funkcjonalne zachodzące w wojsku wpływają na życie pododdziałów i oddziałów lotniczych dostarczając wielu uwag krytycznych, które są artykułowane w bezpośrednich kontaktach służbowych, a także na łamach prasy wojskowej. Stanowi to również istotną przesłankę praktyczną do gruntownego zbadania uwarunkowań kształtujących postawy pilotów wojskowych - tej grupy która rozstrzyga o skutecznym funkcjonowaniu pułków lotniczych.

Rozprawa powstała w wyniku studiów teoretycznych i analizy rezultatów przeprowadzonych badań. Składa się z czterech rozdziałów i zakończenia oraz wykazu literatury i załączników.

Rozdział pierwszy stanowi teoretyczne rozważania nad postawami społeczno-zawodowymi pilotów wojskowych. Przedstawiono w nim rolę pracy w życiu człowieka i charakterystykę pracy zawodowej pilota. Ponadto omówiono różną interpretację istoty postaw, zdefiniowano pojęcie "postawy społeczno-zawodowej pilotów wojskowych" i scharakteryzowano teoretyczne

prawidłowości ich kształtowania.

W rozdziale drugim przedstawiono założenia metodologiczne, przebieg badań oraz dokonano charakterystyki badanej populacji.

Rozdział trzeci zawiera charakterystykę wybranych czynników osobowościowych i społecznych związanych z sytuacją zawodową pilota, wpływających na kształtowanie ich postaw wobec pracy społecznej, środowiska służby, wykonywanych czynności i zadań oraz wojska i zawodu pilota.

Rozdział czwarty poświęcony jest diagnozie postaw pilotów oraz przedstawieniu związków i zależności między postawami a ich systemem wartości, sytuacją zawodową oraz zadowoleniem z pełnionej roli zawodowej.

W zakończeniu przedstawiono wnioski i uogólnienia służące doskonaleniu procesu szkoleniowo-wychowawczego w lotnictwie wojskowym w zakresie kształtowania morale pilotów. Wskazano także na występowanie zjawisk i problemów, które ze względu na przyjęte założenia i ograniczenia teoretyczno-metodologiczne pominięto, lub w sposób niewystarczający poddano analizie badawczej.

Przedstawione przemyślenia, uogólnienia i wnioski nie pretendują do miana wyczerpujących ani ostatecznych. W pracy nie stawiano sobie zadania całościowego opracowania problemu. W związku z czym rozprawa posiada charakter otwarty i dyskusyjny, a ukazane w niej możliwości teoretycznych i praktycznych rozwiązań stanowią jedną z wielu alternatyw badawczych.

Przystępując do prezentowania wyników pragnę wyrazić wdzięczność promotorowi, płk rez. doc. dr hab. Henrykowi CABAŁOWI, za pomoc w całym procesie badawczym oraz inspirujący i mobilizujący sposób kierowania przygotowaniem i nadaniem pracy

ostatecznego kształtu.

Serdeczne podziękowania składam także najbliższym współpracownikom z Wojskowego Ośrodka Oświatowego Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej a zwłaszcza płk rez.dr. Włodzimierzowi SERKOWI, oraz dowódcom pułków lotniczych, oficerom wychowawczym i pilotom, za życzliwość i pomoc udzieloną podczas prowadzonych badań.

Tą drogą dziękuję mej żonie Ewie za odciążenie mnie w obowiązkach rodzinnych co pozwoliło mi skupić się nad niniejszą pracą.

POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE (rozważania teoretyczne)

1. Rola pracy zawodowej w życiu człowieka.

1.1. Poglądy na pracę ludzką.

Praca człowieka jest przedmiotem refleksji od najdawniejszych czasów. Stała się więc kategorią historiozoficzną i antropologiczną. W literaturze można spotkać się z określeniem, że jest ona swoistym kluczem do zrozumienia istoty człowieka oraz jego społecznego funkcjonowania i rozwoju. I chociaż korzenie poglądów na pracę ludzką sięgają filozoficznych rozważań, to obecnie interesują się nią przede wszystkim takie nauki szczegółowe jak: medycyna, ekonomia, socjologia, psychologia czy etyka.

Każda epoka historyczna i społeczna charakteryzowała się odmiennym rozumieniem pracy człowieka. Przypisywano jej różne znaczenie w życiu i rozwoju ludzi. Jednakże już od czasów starożytnych mamy do czynienia z dwoma różnymi spojrzeniami na pracę ludzką: homeryckim i hezjodyjskim. Pierwsze nawiązywało do bardzo odległych mitów, według których praca była dopustem bożym. drugie stanowisko wiązało się z apoteozą pracy.¹⁾ Między innymi Homer głosił pogardę pracy, a Platon, Arystoteles i Arystofanes za godne zajęcie wolnego człowieka uznawali jedynie naukę i sztukę. Sądziли nawet, że praca fizyczna uniemożliwia

1. Por. J. Sztumski: Postawa wobec pracy jako miara wartości człowieka. "Pedagogika pracy". Warszawa 1975, s. 66-85.

rozwój człowieka. Natomiast Hezjod wyrażał szacunek do wszelkiej pracy podkreślając, że "Głód temu towarzyszy, kto pracy unika. Bogi, ludzie, nie cierpią próżniaka, nędznika (...).¹⁾ Pracowitość więc powinna zyskiwać uznanie, próżniactwo zaś należy oceniać negatywnie.

Również filozofia starożytnego Rzymu nie zweryfikowała ukształtowanego w Grecji poglądu na pracę ludzką.²⁾ Dominowało przekonanie, że praca stanowi zło konieczne, które jest karą zesłaną przez bogów.

Podobną ocenę pracy prezentowało rodzące się chrześcijaństwo popadając w antynomię, znaną jako konflikt augustynizmu i pelegianizmu. "Augustynizm - pisze T. Płużański - to wiara, że pracuje i działa jedynie Bóg, a człowiek biernie oczekuje spełnienia wyroków bożych; pelegianizm - to przekonanie, że Bóg tylko stwarza możliwości ludzkiego działania, a człowiek sam kształtuje swój los".³⁾

Inne źródło chrześcijańskiej postawy wobec pracy stanowi tradycja judejska. Zawarty w Starym Testamencie pogląd na pracę uznaje ją jako nakaz boży, dzięki któremu człowiek może zbliżyć się do Boga uczestnicząc w jego dziele tworzenia.

1. Hezjod: Prace i dnie, podajemy za T. Pszczołowskim. Praca człowieka. Warszawa 1966, s.36.

2. Por. Z. Markocki: Wartość pracy w życiu człowieka. Wojsko i wychowanie. 1992 nr 04, s. 25-28 oraz także M. Adamowicz: Geneza refleksji filozoficznej nad pracą ludzką, s. 28-32.

3. Por. T. Płużański: Pojęcie pracy ludzkiej, w: Człowiek, praca, postęp społeczny, pod red. W. Jędrzyckiego. Warszawa 1984, s. 47-63.

Z drugiej zaś strony występuje mit rajy utraconego i traktowanie pracy jako kary za grzech pierworodny. Dopiero Nowy Testament dokonuje istotnych modyfikacji poglądów w tej sprawie. To co było dotychczas wzgardzone, zostało za sprawą Chrystusa, który urodził się w rodzinie robotnika - cieśli wywyższone. Pracowitość została tym samym podniesiona do cnoty religijnej i ugruntowała się zasada "módl się i pracuj" jako jedna z głównych dewiz chrześcijaństwa. 1)

Wraz ze zmianami ustrojowymi, zmieniał się także stosunek chrześcijaństwa do pracy ludzkiej. Zgodnie z poglądami filozoficznymi św. Tomasza uznano, że praca jest nie tylko obowiązkiem, ale i prawem człowieka. Jednakże w praktyce zakres tych powinności uzależniony był od pozycji społecznej człowieka.

Dopiero reformacja, a zwłaszcza kalwinizm, dokonała swoistego "dowartościowania" pracy. Kult pracy legł u podstaw doktryny purytanizmu głoszącej, że bogacenie się przez pracę stanowi rezultat błogosławieństwa bożego. Gloryfikowano więc pracowitość, oszczędność, solidność oraz przywiązanie do własności. Ukształtował się pozytywny stosunek do pracy, której samo pojęcie uległo rozszerzeniu. Pracę traktowano przede wszystkim jako powinność moralną człowieka, chociaż uważano, iż jest również ważnym źródłem dorobienia się i ładu organizacyjnego. 2)

1. Por. C. S. Bartnik: Teologia pracy ludzkiej. Warszawa 1977, s. 44.

2. Por. M. Kunikowski: Myślenie modelowe w socjologii Maxa Webera. Wrocław 1980, s. 150.

Poglądy te stanowiły zaczął do kształtowania się nowych poglądów na pracę na gruncie świeckim. Racjonalistycznie i materialistycznie zorientowani myśliciele Oświecenia uważali, że praca jest cnotą. Na przykład Voltaire uważał, że praca oddala od człowieka trzy wielkie niedole: nudę, występki i ubóstwo. J.J. Rousseau sądził nawet, że praca powinna być obowiązkowa. Podobne podlądy głosili również polscy przedstawiciele Oświecenia, np. H. Kołłątaj czy S. Staszic. 1) Jako postępowe należy uznać koncepcje J. Herdera, J.G. Fichtego czy też G.W. Hegla. I chociaż ten ostatni pojmował pracę ludzką jako reprodukcję ducha i działalność czysto duchową, to w konkluzji uznawał, że dzięki pracy następuje samotworzenie się człowieka. W efekcie heglizm - jak zauważa J. Kuczyński - stworzył nową kategorię - spirytus creator. 2)

Bardziej radykalne przeobrażenia w ocenie pracy ludzkiej dokonują się pod wpływem rodzącego się kapitalizmu oraz idei socjalistów utopijnych, a zwłaszcza naukowych. Według K. Marksa praca kreuje jednostkę ludzką "(...) oddziałując (...) na istniejącą poza nią przyrodę i zmieniając ją, człowiek zmienia zarazem własną naturę". 3) F. Engels zaś w pracy upatrywał źródła wszelkiego bogactwa. Praca jego zdaniem jest także "pierwszym podstawowym warunkiem wszelkiego życia ludzkiego. I to w takim stopniu, że w pewnym sensie należy powiedzieć: praca stworzyła samego człowieka". 4)

1. Por. J. Sztumski: Socjologia pracy w zarysie. Warszawa 1961. s. 28-31.

2. Por. J. Kuczyński: Homo creator. Wstęp do dialektyki człowieka. Warszawa 1979, s. 39.

3. K. Marks: Kapitał. Warszawa 1970. t.1, s. 250.

4. K. Marks, F. Engels: Warszawa 1972. Dzieła, t.20, s. 525.

Zróżnicowanie filozoficznych poglądów na pracę staje się coraz bardziej widoczne. Gdy dla jednych praca była głównym elementem kreującym jednostkę i jej więzi ze środowiskiem społecznym, to dla drugich (np. S. Freuda) już tylko formą czynnej więzi człowieka z przyrodą. Dla innych zaś (np. E. Durkheima) jedynie podstawowym podłożem stosunków jednostki i społeczeństwa. Natomiast w katolickiej nauce społecznej praca jawi się jako najdoskonalszy środek "dążenia do Boga, a dążenie do Boga jest celem życia ludzkiego". 1)

Problemem tym zajmowali się m.in. E. Mounier i J. Maritain. Powstała nawet tzw. Teologia pracy, której głównym przedstawicielem jest dominikanin M. Chenu, a w Polsce C. S. Bartnik. 2)

Nowe spojrzenie na pracę ludzką wnieśli chrześcijański ewolucjonista P. Teilhard de Chardin oraz Karol Wojtyła. 3) P. Teilhard de Chardin traktuje pracę jako wiodący czynnik przemian w świecie przyrody i społeczeństwa ludzkiego. Dla K. Wojtyły praca jest sposobem istnienia i działania osoby ludzkiej. Działanie to rozważane jest przede wszystkim w aspekcie świadomości.

Generalnie społeczna nauka Kościoła katolickiego akcentuje ogólnospołeczną wartość pracy oraz traktowanie jej jako obowiązku naturalnego człowieka. Sobór Watykański II 4) podkreśla kilka następujących aspektów pracy:

- jej niezbędność dla utrzymania swego życia i swoich najbliż-

1. Cz. Strzeszewski: Ewolucja katolickiej nauki społecznej. Warszawa 1978, s. 29.
2. Por. M. D. Chenu: Ku powszechnej cywilizacji pracy. Warszawa 1963.
3. Por. m.in. Cz. Strzeszewski: Obowiązek pracy ludzkiej, "Zeszyty Naukowe KUL" 1960, nr 3, z. 1; ks. J. Majka: Filozofia społeczna. Wrocław 1982; K. Wojtyła, Osoba i czyn, Kraków 1969.
4. T. Płużański: Pojęcie... W: Człowiek, praca, postęp społeczny ... op. cit., s. 49 - 50.

szych;

- pojmowana jako działanie na rzecz wspólnoty "człowiek łączy się przez pracę ze swoimi braćmi i służy im miłością";
- jako "współdziałal w doskonaleniu rzeczy stworzonych",
- jako "łączenie się z dziełem zbawczym Jezusa Chrystusa". 1)

Rozwinięcia poglądów na pracę dokonał Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*. Czytamy w niej między innymi: "Praca wyróżniła go (człowieka) wśród reszty stworzeń, których działalności związanej z utrzymaniem życia nie można nazwać pracą - tylko człowiek jest do niej zdolny i tylko człowiek ją wykonuje, wypełniając równocześnie pracą swoje bytowanie na ziemi. Tak więc praca nosi na sobie szczególne znamie człowieka i człowieczeństwa, znamie osoby działającej we wspólnocie osób - a znamie to stanowi jej wewnętrzną kwalifikację, konstytuuje niejako samą jej naturę". 2)

Natomiast wybitny polski uczyony T. Kotarbiński - określa pracę jako "wielki splot czynów (w poszczególnym przypadku pasmo czynów) mających charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czyims potrzebom istotnym". 3)

W aktualnej, bogatej literaturze przedmiotu pracę definiuje się na ogół jako "celową działalność człowieka, w procesie której przekształca on przedmioty pracy i przystosowuje do zaspokajania swoich potrzeb za pomocą narzędzi". 4) w pełni

-
1. T. Płużański: *Pojęcie...* W: *Człowiek, praca, postęp społeczny*. op. cit. s. 49 - 50.
 2. Jan Paweł II: *Laborem exercens*. Tekst i komentarz. Wrocław 1983, s. 9.
 3. T. Kotarbiński: *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław-Warszawa-Kraków 1965, s. 88.
 4. J. Sztumski: *Postęp społeczny a humanizacja prac*. W: *Człowiek, praca, postęp społeczny*. Warszawa 1984, s. 117.

rozwiniętą definicję zawiera "Encyklopedia organizacji i zarządzania". Praca ludzka określona została w niej jako "(...) celowa działalność człowieka polegająca na przekształcaniu dóbr przyrody i przystosowaniu ich do zaspokojenia potrzeb ludzkich. Ze względu na stopień organizacyjnego zespolenia wykonawców w celu zrealizowania określonych zadań rozróżnia się pracę indywidualną (wykonywaną przez grupę wykonawców), między którymi powstają bezpośrednie więzi kooperacyjne - kooperacja pracy, ze względu na stosunek wykonywanej pracy do jej celu, rozróżnia się pracę podstawową (prowadzącą bezpośrednio do realizacji celu) i pomocniczą (która wspiera pracę podstawową). Praca dzieli się ponadto na wykonawczą, twórczą i kierowniczą".¹⁾

Już ten krótki przegląd poglądów pozwala zauważyć, że znaczenie jakie przypisywane jest pracy ludzkiej ma różne uzasadnienie filozoficzne, etyczne i społeczne. W każdym jednak przypadku praca będąca określoną wartością ma służyć rozwojowi człowieka, jego doskonaleniu moralnemu, uszlachetnianiu więzi społecznych, zapewnianiu godnych warunków egzystencji oraz rozwojowi kultury i cywilizacji.

1. 2. Praca zawodowa.

Nas interesować będzie szczególny rodzaj pracy ludzkiej - praca zawodowa, która nie wyczerpuje pojęcia pracy w ogóle, jest zakresowo węższa i wiąże się ściśle z pojęciem zawodu.

1. Encyklopedia organizacji i zarządzania :
WARSZAWA 1981. s 387 - 379

Pojęcie zawodu jak wyjaśnia T. Tomaszewski , "oznacza jednostkę z zakresu struktury społecznej . Ma ona podstawowe znaczenie przy omawianiu takich problemów ,jak problemy polityki zatrudnienia , organizacji zakładu pracy ,polityki płac , a także organizacji szkolnictwa i innych. Jest rzeczą zrozumiałą - pisze dalej - że definicje tego pojęcia są formułowane głównie przez socjologów, którzy udowadniają głównie rolę, jaką różne zawody spełniają w życiu społecznym, oraz wymagania, jakie społeczeństwo stawia ludziom wykonującym dany zawód, takie jak wykształcenie, wiek, płeć, staż itp". 2)

T. Nowacki w wyniku głębszej analizy, zaproponował ujęcie następujące "(...) zawód to wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy. wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności. powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny". 1)

Najbardziej jednak przydatną definicję dla naszych rozważań daje J. Szczepański, który przez pojęcie zawodu rozumie:

- wewnątrznie spójny system czynności, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, nastawiony na wytwarzanie pewnych przedmiotów czy usług zaspokajających szeroko pojęte potrzeby;
- czynności wykonywane przez pracownika systematycznie i w sposób trwały; Wykonuje swój zawód ktoś, kto wykonuje czynności wyuczone i wykorzystuje wiedzę potrzebną do ich wykonania;

1. T. Tomaszewski: O wychowawczej roli pracy, "Pedagogika Pracy" 1975, s. 3.

2. T. Nowacki: Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1971. s. 12

- wykonanie tych czynności jest podstawą ekonomicznego bytu pracownika, utrzymania dla niego i ewentualnie jego rodziny;
- czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są podstawą prestiżu i pozycji społecznej pracownika. 1)

D. Dobrowolska proponuje w oparciu o tę definicję wyodrębnić dwa ujęcia pracy zawodowej, które używane mogą być w węższym lub szerszym zakresie znaczeniowym.

W węższym znaczeniu przez pracę zawodową rozumie ona czynności, które posiadają określone specyficzne cechy:

- tworzą system wewnętrznie spójny,
- są skierowane na wytworzenie pewnych przedmiotów lub usług,
- opierają się na określonej wiedzy i umiejętnościach,
- wykonywane są systematycznie lub trwale.

W ujęciu szerszym oprócz czynności zawodowych autorka wymienia ponadto:

- warunki zewnętrzne pracy, takie jak: warunki lokalowe, czy w ogóle przestrzenne, warunki sanitarno-higieniczne, wyposażenie zakładu w urządzenia mechaniczne, aspekt czasowy pracy (czas dzienny, tygodniowy, roczny, zmianowość, rytm pracy, tempo);
- organizację pracy oraz pewne elementy środowiska społecznego, np. politykę kierownictwa zakładu w stosunku do pracowników, stosunki z kolegami, przełożonymi, podwładnymi, udział w zarządzaniu oraz swobodę podejmowania decyzji dotyczącej własnej pracy;

1. J. Szczepański: Czynniki kształtujące zawód, strukturę zawodową. W: Socjologia zawodów, pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1965, s. 16

- szanse na przyszłość związane z pracą, jak stałość zatrudnienia, możliwość podnoszenia kwalifikacji, awansu, zrobienia kariery;
- bezpośrednią rekompensatę za pracę, jak płaca i inne świadczenia ze strony pracodawcy oraz pozycja społeczna.¹⁾

W dalszych rozważaniach mówiąc o pracy zawodowej pilotów wojskowych będziemy mieć na myśli ujęcie szersze, gdyż ono pozwala nam uwzględnić oprócz aspektu stricte zawodowego kontekst społeczny. Odpowiada to bowiem przyjętej przez nas strategii badawczej.

1. D. Dobrowolska: Praca w życiu człowieka. Warszawa 1980, s. 10

1.3. Rola pracy zawodowej.

Mówiąc o roli pracy w życiu człowieka, będziemy rozumieli nie tylko jej skutki, czyli wpływ na samego człowieka i na jego życie, ale tak jak to ujmuje D. Dobrowolska ¹⁾ - również miejsce pracy w całokształcie dążeń człowieka, jego działań i stosunków społecznych.

W literaturze naukowej, najczęściej wśród czynników decydujących o roli pracy zawodowej w życiu człowieka, wymienia się: związek pracy z systemem wartości jednostki, jej położeniem materialnym, pozycją społeczną, kulturą i stylem życia oraz jej subiektywne znaczenie dla człowieka, jak zadowolenie z pracy i identyfikacja zawodowa. Można więc wnioskować, że "trwale wykonywanie zawodu kształtuje osobowość pracownika, jego nawyki i sposób zachowania, tworzy rodziny zawodowe, odrębny styl życia, kultury zawodowe, odrębne światy zawodowe, zawodowe wzorce i stereotypy". ²⁾

Praca zawodowa daje zatem możliwość realizowania własnych zainteresowań, uzdolnień czy umiejętności. Może być obszarem prawdziwego wyżycia się człowieka i jego samorealizacji. Stwarza możliwość twórczego działania bez względu na obszar aktywności zawodowej bowiem "twórczością jest (...) nie tylko dokonanie oryginalnego dzieła, ale może być nią nawet reprodukcja czy zwykła produkcja, jeśli okaże się wysiłkiem umiłowanym, wolnym. Wysiłkiem w którym indywidualność pragnie wyrazić samą siebie,

1. D. Dobrowolska: Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk, 1974, s. 11.

2. A. Sarapata: Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie. W: Socjologia zawodów, pod red. A. Sarapaty. Warszawa 1965, s. 144-145.

niekoniecznie przez oryginalność produktu ale przez jego jakość, ilość przez doskonały sposób wykonania". 1)

Praca zawodowa oprócz kreacji osobowości, dostarcza także środków na zaspakajanie różnych potrzeb oraz wyznacza położenie społeczne człowieka. Z charakterem pracy zawodowej wiąże się bezpośrednio wykształcenie, udział we władzy, korzyści materialne. A. Sarapata uzasadnia, że "wartość zawodu jako wyznacznika miejsca w społeczeństwie pochodzi stąd, że zawody różnią się między sobą. Stanowiąc podstawowy element podziału pracy, zawód daje prawo do określonej, uznawanej społecznie, aktywności, w systemie społecznym jest zasadniczym elementem usług i świadczeń, praw i obowiązków, kompleksem nie tylko określonych czynności technicznych, ale i temu zawodowi przypisanej roli społecznej". 2)

Jak pokazują badania społeczne również rozmiary prestiżu społecznego przypisywane są określonym kategoriom zawodowym. Oddziaływanie pracy zawodowej na pozycję społeczną jednostki dokonuje się więc dwójako: w sposób bezpośredni - w związku z określonym miejscem danego zawodu w hierarchii społecznej oraz w sposób pośredni - w związku z twórczym charakterem pracy zawodowej oraz innymi jej cechami wyznaczającymi pozycję społeczną w środowisku jednostki i w społeczeństwie.

1. J. Kuczyński: Homo creator. op. cit. s. 352-353.

2. A. Sarapata: Zawód W: Socjologia zawodów, op. cit. s. 144.

Podkreślić należy, że praca stanowi jedno z głównych źródeł kontaktów między ludźmi. W życiu jednostki największą rolę pełnią dwa środowiska: domowe i pracy. Dzięki pracy człowiek wchodzi w relacje z innymi ludźmi, nawiązuje znajomości, zyskuje kolegów i przyjaciół. Często też znajduje określoną grupę na którą może liczyć w trudnych chwilach. Badania socjologiczne wskazują, że większość ludzi przywiązuje większe znaczenie do grupy roboczej niż większej zbiorowości, jak np. zakład pracy. Grupę taką cechuje duży stopień solidarności. 1)

Charakter wykonywanej pracy człowieka determinuje określony styl życia, który związany jest z wysokością dochodów oraz sposobem ich użytkowania (pożywienie, mieszkanie, ubranie, kształcenie się, życie kulturalne, wyjazdy wypoczynkowe itp.). Ponadto styl życia wyraża się w formach spędzania czasu, w ilości czasu poświęcanego na pracę zawodową, życie rodzinne, działalność społeczną, odpoczynek i rozrywki, sprawy zdrowotne itp. 2)

Czas pracy jest określonym regulatorem rytmu działań człowieka. Występują też istotne zależności między aktywnością zawodową a innymi rodzajami działań. "Wpływ pracy na inne działania człowieka - pisze D. Dobrowolska - zależy częściowo od obiektywnych warunków, a częściowo od tego, w jaki sposób jednostka przeżywa swą pracę, jak ją ocenia, na ile jest w nią

1. Por. np. K. Doktor: Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne Zakładów Przemysłu Metalowego "H. Cegielski". Warszawa 1964; Z. Gładziński: Pracownicy przedsiębiorstwa elektronicznego. Studium socjograficzne załogi Wrocławskich Zakładów Elektronicznych ELWRO, Wrocław 1967, s. 120.

2. Por. D. Dobrowolska: Studia ..., op. cit. s. 59-64.

zaangażowana uczuciowo. Duże zaangażowanie przyczynia się do poświęcenia na pracę i czynności z nią związane maksimum wolnego czasu, oddziałuje też na dostosowanie do wymogów pracy całego trybu życia, na wysuwaniu spraw zawodowych na pierwszy plan w aspiracjach życiowych". 1)

Istnieją zawody, w których trudno oddzielić czas pracy zarobkowej od czasu wolnego. Dość często występuje zjawisko, że aktywność zawodowa dominuje zdecydowanie w budżecie czasu człowieka. Dotyczy to np. artystów, naukowców, dziennikarzy czy żołnierzy zawodowych. W przypadku tych ostatnich mówi się nawet, że "nie pracują, lecz służą", a to wiąże się z nieokreślonym czasem pracy (zazwyczaj dłuższym od przeciętnego) oraz gotowością do działania (pracy) o każdej porze dnia i nocy tj. niedziele, święta, w dni wolne od pracy itp. 2)

Wielu autorów pisząc o roli pracy w życiu człowieka zwraca uwagę na przestrzenny aspekt pracy, który rzutuje na inne czynności człowieka i w ogóle na całe życie. W przypadku oddzielenia miejsca pracy i zamieszkania (rozłąka z domem) życie przepływa jak gdyby w dwóch układach o niewielu punktach stykowych, zwłaszcza gdy znajdują się w dużej odległości od siebie. Charakterystyczne jest to dla różnych profesji, lecz szczególnie typowe dla niektórych jak np. zawodowa służba wojskowa.

1. D. Dobrowolska: ...,op. cit. s. 46.

2. Por. F. Ułasiuk: Oficerowie współczesnego Wojska Polskiego. Postawy wobec zawodu, wojska i wybranych wartości społecznych, Warszawa 1990, IBS, s. 157-168.

Na uwagę zasługuje również treść przedmiotowa pracy i warunki wykonywania zawodu. Praca nieciekawa, nużąca nie tylko nie zaspakaja potrzeb i aspiracji człowieka, lecz z czasem prowadzi do obniżenia ich poziomu, do zmniejszenia aktywności zawodowej, a często także życiowej.

Praca wpływa w istotny sposób na zdrowie człowieka. "Jeżeli jest wykonywana w sprzyjających warunkach, dobrze zorganizowana i dobrze oceniana i wynagradzana, zgodnie z zamiłowaniem i możliwościami człowieka, wpływa dodatnio na jego samopoczucie. W przeciwnym razie może być źródłem frustracji, stanów depresji, chorób, alienacji". 1)

Reasumując możemy powiedzieć, że praca zawodowa człowieka, umożliwiając zdobycie środków finansowych na zaspokojenie określonych potrzeb bytowych i duchowych, jest wyznacznikiem prestiżu świadczącego o zajmowanej pozycji społecznej, stanowi źródło kontaktów społecznych, stwarza płaszczyznę do rozwoju własnej osobowości, a także daje poczucie własnej wartości i użyteczności społecznej. Przez to też, staje się wartością osobistą i ogólnospołeczną. 2)

1. Por. F. Ułasiuk: op. cit. ..., s. 165.

2. D. Dobrowolska: op. cit. ..., s. 29.

2. Charakterystyka pracy zawodowej pilota.

2.1 Charakterystyka zawodu wojskowego.

Często stawiane są pytania, czy pełnienie służby wojskowej jest zawodem, a jeżeli tak to w jakim stopniu? Czyli jest czymś co wykracza poza zakres ujęty w różnych definicjach zawodu. Czy społeczność wojskową można zaklasyfikować do typowej społeczności zawodowej?

Jak się okazuje pytania te są pozornie sprzeczne. Wykonywanie zadań i czynności profesjonalnych przez żołnierzy zawodowych oraz kontekst społeczny mieszczą się w przyjętej przez nas definicji zawodu i pracy zawodowej. Bowiem zawodowi wojskowi to ogół osób, których kwalifikacje (wiedza i umiejętności) służą przede wszystkim obronności kraju. Trwale i systematycznie uprawiają oni swoją działalność wynikającą ze społecznego podziału pracy skierowaną na ochronę wytworzonych przez społeczeństwo dóbr materialnych i innych wartości. Działalność tę uprawiają celowo w oczekiwaniu na zaspokojenie potrzeb, zwłaszcza ekonomicznego bytu. Zapewnia im ona jednocześnie określoną pozycję w strukturze społeczeństwa. Dlatego - jak stwierdza między innymi M. Michalik "określenie zawód ma pełne zastosowanie do oficerów, chorążych i podoficerów pełniących służbę stałą". 1)

Zawód ten wyróżnia się jednak znacząco od innych profesji i stanowi odrębną kategorię zawodową. Decydują o tym - zdaniem J. J. Wiatra - cztery charakterystyczne cechy. 2)

1. M. Michalik: Armia, Zawód, Moralność. Warszawa 1977, s. 62.

2. J. J. Wiatr: Socjologia wojska. Warszawa 1982, s. 237-239.

Pierwszą cechą zawodu wojskowego jest jego funkcja, której istota sprowadza się do przygotowania siebie i podwładnych do walki zbrojnej. W warunkach pokoju funkcja ta nie ma bezpośredniego zastosowania w realizacji zadań, którym służy. Jednak, ewentualne efektywne, działanie na polu walki byłoby niemożliwe bez profesjonalnego przygotowania wojskowych w zakresie posługiwania się nowoczesną bronią, sprzętem bojowym i systemami dowodzenia.

Zadania te - zauważa S. Kwiatkowski - czynią ten zawód profesją szczególnego rodzaju, bowiem jego wykonywanie wymaga nie tylko wysokich kwalifikacji ogólnych i specjalistycznych, lecz także ofiarności w chwilach najcięższej próby, na której ewentualność cały czas się spósobia, nawet gotowości oddania życia. Żołnierzem zawodowym zostaje się ze świadomego wyboru moralnego, z chęci służenia społeczeństwu, ponoszenia odpowiedzialności za Ojczyznę. Można zatem mówić o służebnym jego charakterze, gdyż zobowiązania i rygory są swoistym "przywilejem" tego zawodu, sprawą powołania. Stąd nie każdy jest w stanie sprostać tym wymogom. Zdaniem H. Skorowskiego zawód ten należy klasyfikować "jako formę służby lub powołania, co wynika z celu tej społeczności, a którym to celem jest służba dobremu fundamentalnemu - Ojczyźnie". 2)

Drugą cechą charakterystyczną zawodowych wojskowych jest ich silniejszy niż w innych zawodach, związek z hierarchiczną strukturą społeczną armii. Wynika to z faktu, że armia jest instytucją biurokratyczną w znaczeniu nadanym temu terminowi

-
1. Por. S. Kwiatkowski: Być żołnierzem zawodowym, Wojsko Ludowe 1981. nr 6 (373), s. 55.
 2. Ks. H. Skorowski: Specyfika etyki zawodu żołnierza. Wojsko i Wychowanie 1991. nr 1, s. 23.

przez Maxa Webera. Hierarchia będąca symbolem socjologicznego rozumienia organizacji biurokratycznej, sprawia, że zawód wojskowy jest uważany za typowy przykład profesjonalisty działającego w biurokratycznym układzie władzy. Nigdzie (w innych zawodach) hierarchia społeczna nie ma tak wielkiego znaczenia jak w wojsku, nigdzie nie jest tak wyraźnie akcentowana i nie wpływa tak istotnie na sferę stosunków poza służbowych. W służbie (stosunkach formalnych), jak i poza nią (w stosunkach osobowych, nieformalnych) obowiązują wzorce zachowania ustalone przepisami i regulaminami dla wszystkich wojskowych. Normatywne ustalenia zawierają bowiem zestaw środków przewidzianych dla utrzymania trybu życia i szkolenia. Stanowią podstawę prawną dla funkcjonowania przełożonych, mających odpowiednie dla zajmowanego stanowiska służbowego uprawnienia i władzę nadaną przez państwo.

Kolejną cechą szczególną zawodu wojskowego jest to, że daje on członkom tej grupy określone kompetencje i pewne możliwości dysponowania siłą. Choć w dysponowaniu siłą nie są oni w pełni suwerenni, to jednak w odróżnieniu od innych grup zawodowych, mogą łatwiej realizować postawione sobie cele i łatwiej bronić swych grupowych interesów.

Czwartą cechą zawodu wojskowego jest swoistość kwalifikacji, które nie mogą być automatycznie wykorzystane poza wojskiem. Choć permanentny wzrost kwalifikacji, zwłaszcza technicznych, rolę tego czynnika zmniejsza. Tendencję do zmniejszania się różnicy między kwalifikacjami wojskowymi a cywilnymi akcentuje Morris Janowitz analizując problemy armii amerykańskiej. ¹⁾

1. M. Janowitz: *Sociology and Military Establishment*. New York 1959, s. 7.

Poczucie profesjonalnej odrębności zawodowych wojskowych umacniane jest także samym mundurem, z noszeniem którego wiąże się określony sposób zachowania, wyraźnie odróżniający żołnierzy zawodowych od innych grup społecznych. Ponadto w odczuciu społecznym mundur żołnierski nawiązuje do chlubnych tradycji oręcza polskiego, co przysparza jego właścicielowi poczucia dumy. Jednocześnie zobowiązuje do uszanowania starszeństwa (w innych grupach zawodowych nie ma obowiązku wzajemnego kłaniania się). Oprócz tych elementów świadczących o zwartości zewnętrznej, wyróżnikiem tej grupy zawodowej jest specyficzne zróżnicowanie wewnętrzne. Żołnierz zawodowy, w zależności od posiadanego stopnia wojskowego, należy do jednego z korpusów osobowych (oficerów, chorążych, podoficerów), a za sprawą posiadanych kwalifikacji i predyspozycji pełni określone etatem obowiązki (zajmuje stanowisko) służbowe w jednym z rodzajów wojsk (w służbie) zgodnie z jego specjalnością. ¹⁾

Nas interesować będą piloci wojskowi stanowiący dość specyficzną grupę osobową wyodrębnioną w strukturze armii.

2.2. Zawód pilota

Pilot wojskowy to z jednej strony żołnierz zawodowy, należący do szerokiej społeczności wojskowej, pełniący określone role wojskowe, w rozmaity sposób sprzężony z funkcjonowaniem całego organizmu jakim są siły zbrojne. Z drugiej strony to wysokiej klasy specjalista wykonujący specyficzne zadania, charakteryzujące się wysokim stopniem zagrożenia zdrowia i

1. Por. Wykaz Specjalności Wojskowych Sił Zbrojnych. Warszawa 1987, MON.

życia. Zawód pilota wojskowego jest więc zawodem szczególnym, nie dającym się porównać z innymi tak ze względu na miejsce jego wykonywania, zakres wiedzy, predyspozycji fizycznych i psychicznych, jak cech charakteru oraz odpowiedzialności.

Pracę swoją pilot wykonuje w warunkach niespotykanych w innych zawodach (wykonywanie zadań w powietrzu, przeciążenia itp.). Czyli w warunkach do których człowiek nie jest biologicznie przystosowany. Warunkuje to określone wymagania w zakresie zdrowia i sprawności psychofizycznej. Dlatego przed każdym lotem pilot poddawany jest badaniom lekarskim, a raz w roku szczegółowym badaniom komisyjnym. Ponadto dla podtrzymania swojej sprawności kierowany jest na obozy kondycyjne w specjalistycznych ośrodkach wojskowych.

Wymagania związane z kwalifikacjami zawodowymi wynikają z faktu dysponowania nowoczesną techniką i na ogół samodzielnym wykonywaniem zadań w powietrzu. Samodzielne wykonywanie zadań, lub w niewielkich zespołach, wymaga "szerokiego zakresu wiedzy specjalistycznej i ogólnej oraz opartych na rzetelnych podstawach naukowych, usystematyzowanych i utrwalonych wiadomości ogólnowojskowych oraz specjalistycznych o wojskach własnych i nieprzyjaciela, w zakresie wymaganym na zajmowanym stanowisku i niezbędnym w praktycznym działaniu bojowym. Szczególnym wyróżnikiem pracy pilota jest opanowanie techniki pilotowania określonego statku powietrznego i umiejętne wykorzystanie bojowych możliwości samolotu na współczesnym polu walki(...) ¹⁾ Współczesny bowiem samolot odznacza się wysokim stopniem elektronizacji i komputeryzacji.

1. Charakterystyka zawodowa specjalności wojskowej pilota.
Poznań 1981, DWL.

W literaturze fachowej mówi się, że elektronika stanowi połowę wartości statku powietrznego. Ponadto samolot osiąga duże prędkości i pułapy, a przy tym ma doskonałe właściwości taktyczno-bojowe i wariantowe uzbrojenie, w tym raketowo-jądrowe oraz dużą elastyczność użycia (wielokrotność, manewrowość, różnorodność zadań itp.). 1)

Dysponowanie tak drogim i skomplikowanym sprzętem niesie ze sobą zwiększoną odpowiedzialność indywidualną, zwłaszcza, że i charakter zadań ją odpowiednio potęguje. W warunkach bowiem współczesnego pola walki pilot - bazując z dala od linii styczności własnych wojsk z nieprzyjacielem - w zasadzie w pierwszej kolejności będzie narażony na skonfrontowanie swoich możliwości z przeciwnikiem. Warunki pokojowej służby są również trudne i zbliżone w swej istocie do wojennych, gdyż wymagają nie mniejszych umiejętności, zaangażowania, odporności psychicznej, czasami nawet ofiar. Występuje również zagrożenie życia w związku z możliwością awarii sprzętu, popełnienia błędów w działaniu pilota lub służb kierowania lotami. Dlatego pilot w swej praktyce lotniczej ukierunkowany jest na ciągłe doskonalenie lotniczych umiejętności oraz podnoszenie kwalifikacji zapewniających rozwój zawodowy. Bowiem brak ciągłości w lataniu, dopuszczenie do długich przerw i nie uwzględnianie tego problemu może być groźne w skutkach i prowadzić do wypadków lotniczych. 2)

Ze względu na przedstawione wysokie wymagania, zawód pilota wojskowego jest dość zamknięty i dostępny dla "wybranych"

-
1. J. Celek: Kształtowanie osobowości uczniów Liceum Lotniczego w świetle wymogów lotnictwa wojskowego. Przegląd WL i WOPK 1985. 9, S. 7.
 2. Por. J. Kowalski: Osobowość pilota wobec praktyki lotniczej. W: Biuletyn rady naukowej WOSL 1969, s. 15-28.

Ta elitarność wynika także z faktu szczególnej opieki medycznej i socjalnej, zwłaszcza w zakresie zapewnienia odpowiedniego wyżywienia oraz wypoczynku i przygotowania do lotów. Ponadto jest to zawód w którym zadaniom szkolenia lotniczego podporządkowane jest w znacznym stopniu życie rodzinne i osobiste.

Piloci wojskowi jako grupa społeczna wyróżniają się też spośród innych żołnierzy zawodowych silnymi więzami zawodowymi i swoistymi wzorcami zachowań.

2.3. Warunki pracy pilota.

W literaturze spotyka się różne określenia warunków pracy. ¹⁾ Przez warunki pracy najczęściej rozumie się całokształt stosunków i innych warunków pracy w danym zakładzie pracy i w węższym znaczeniu - na danym stanowisku pracy.

W naszych rozważaniach analizując specyficzne warunki pracy pilota wojskowego celowym wydaje się rozpatrzenie ich w dwóch aspektach: "powietrznym" i "ziemskim". Bowiem jak twierdzi J. Reutt "(...) osobowość lotnika - choć jedna i ta sama - rozgałęzia się jak gdyby na dwie drogi - na powietrzną i "ziemską". ²⁾

1. Por. S. Filipowski: Kształtowanie warunków pracy. Z zagadnień nauki o pracy. Warszawa 1965, s. 15, a także A. Polańska: Kilka uwag o pojęciu "warunki pracy". "Problemy Organizacji" 1968, nr 11; Z. Sufin: Kultura pracy. Warszawa 1968, s. 43. J. Drozdowicz: Społeczne problemy kierowania ludźmi w zakładach pracy. Warszawa 1973, s. 29-30.

2. J. Reutt: Próba psychologicznej charakterystyki osobowości lotnika. W: Biuletyn Rady Naukowej WOSL. Dęblin 1969, s. 10

Aspekt pierwszy dotyczył będzie warunków związanych z pracą w czasie lotu (węższy zakres pracy zawodowej). Możemy tu za P. Pokinko ¹⁾ wymienić: obszar kabiny samolotu oraz obszar w którym odbywa się lot (będą to warunki atmosferyczne - pora roku i - ilość samolotów w rejonie wykonywania lotów, oraz warunki terenowe - ląd, morze, rzeźba terenu, przeszkody naturalne i sztuczne itp.). ¹⁾

Aspekt drugi związany jest z warunkami wynikającymi z wykonywania przez pilota wojskowego innych zadań w jednostce lotniczej (szersze ujęcie czynności zawodowych). Praca pilota charakteryzuje się tym, że chociaż zasadnicze czynności pilot wykonuje w powietrzu, na określonym statku powietrznym, zdany na własne siły, wiedzę i umiejętności, to pozostałe zadania dotyczące przygotowania do lotów, zwłaszcza doskonalenia kondycyjnego, kierowania lotami czy szkolenia ogólnowojskowego związane są z konkretnym środowiskiem społecznym. Odbywają się bowiem w określonym otoczeniu ludzkim wraz z odpowiednim wyposażeniem technicznym.

Praca w powietrzu współczesnego pilota wojskowego, który lata na najnowocześniejszych samolotach lub śmigłowcach, jest jedną z najbardziej złożonych form działalności człowieka. Odbywa się w odosobnieniu, ograniczeniu ruchu, na dużych i zmiennych wysokościach, bez względu na porę roku, doby, w zwykłych i trudnych warunkach atmosferycznych. Jednocześnie pilot pełni rolę operatora, którego czynności w sterowaniu samolotem

1. Por. P. Pokinko: Sprawność percepcyjna pilota i metody jej kształtowania w procesie szkolenia lotniczego. Poznań 1985. DWL, Biuletyn informacyjny nr 1.

sprowadzić można do następujących procesów: 1)

1. Odbioru i rozkodowywania informacji napływających z różnych źródeł (przyrządy kontrolne, układy sygnalizacji świetlnej i dźwiękowej, punkty orientacyjne znajdujące się poza kabiną samolotu). Przyrządy pomiarowe dostarczają informacji w formie zakodowanej (pośredniej), zaś wizualna obserwacja przez pilota przestrzeni powietrznej i obiektów naziemnych znajdujących się w polu widzenia jest odbiorem bezpośrednim.
2. Drugim etapem pracy pilota jest analizowanie otrzymanych informacji o parametrach lotu, porównywanie ich z informacjami, które pilot posiada i podjęcie określonej decyzji. Jest to duży wysiłek intelektualny składający się na proces decyzyjny.
3. Trzeci etap, to realizacja powziętej decyzji. Pilot oddziałuje na dźwignię sterowania w celu zmiany parametrów lotu samolotu, lub wykonuje inne czynności związane z programem lotu. Są to procesy wykonawcze.

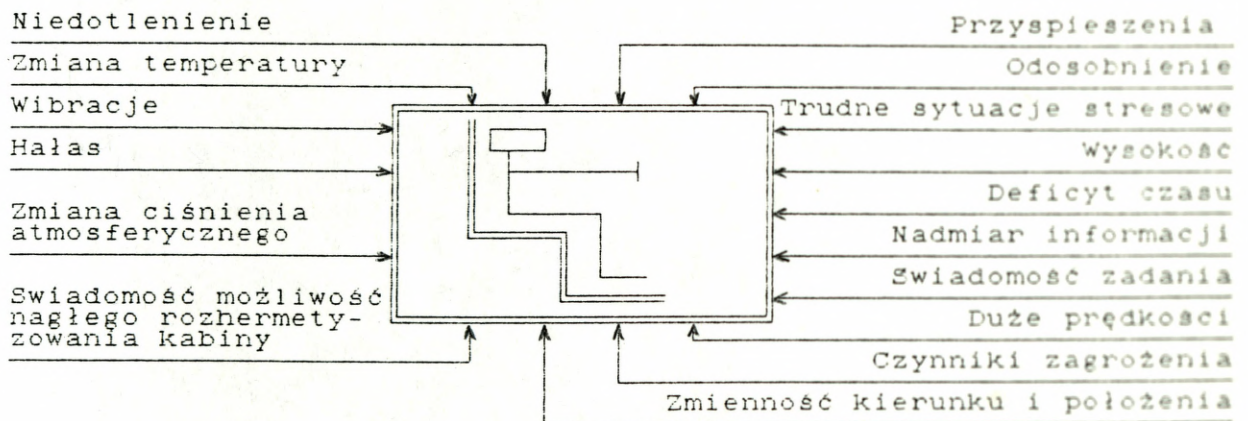
W układzie "pilot - samolot - środowisko" występuje ciągle krążenie informacji. Proces ten jest niezwykle złożony, gdyż pilot narażony jest na wiele niespodzianek podczas lotu: 2)

- na duże napięcie nerwowe i emocjonalne (wywołane złożonością zadań realizowanych w skomplikowanej sytuacji oraz poczuciem pełnej odpowiedzialności za jej wykonanie);

-
1. Por. R. Błuszczynski: Psychologiczna analiza działania człowieka w układzie "pilot-samolot-środowisko". W: Psychologia lotnicza. Warszawa 1976. Pod red. R. Błuszczynskiego, s. 9-20. Ponadto por. model pracy operatora proponowany przez Z. Ratajczak: Niezawodność człowieka w pracy, Warszawa 1988, s. 140-149.
 2. Osobiste notatki autora z okresu studiów w WOSL.

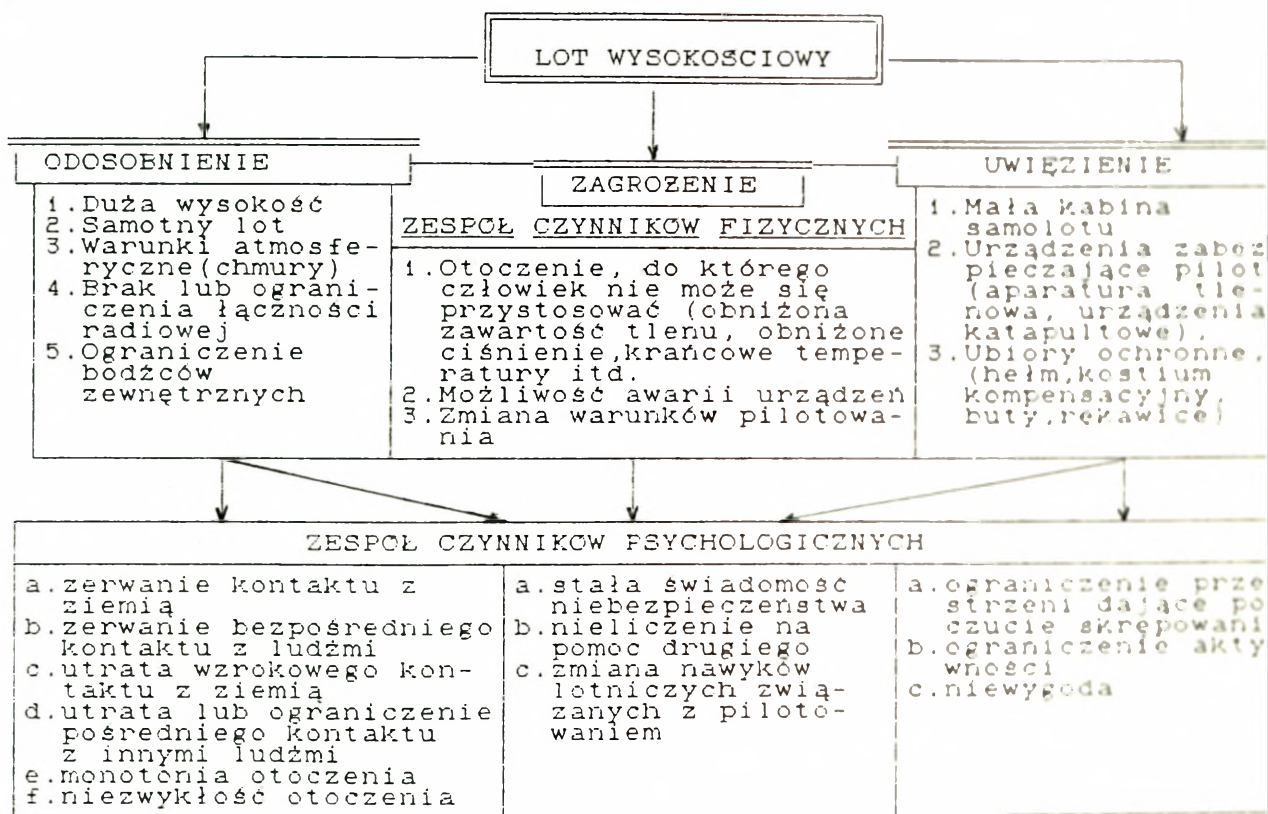
- na nagłe zmiany i oddziaływanie niesprzyjających zjawisk fizycznych (przyspieszenia, różnice ciśnienia barometrycznego, turbulencje, hałas, wibracje, trudności we wzrokowej orientacji;
- na wielką różnorodność warunków i sposobów prowadzenia działań bojowych, możliwość wystąpienia gwałtownych zmian sytuacji w powietrzu i na ziemi w bardzo krótkim czasie.

Główne aspekty środowiskowe działające na pilota w czasie lotu bez względu na to, czy jest to okres pokojowej służby, czy też wojny w sposób graficzny możemy przedstawić za J. Kowalskim następująco: 1)



1. J. Kowalski: Osobowość pilota, s. 19.

W nieco inny sposób problem ten ujmuje K. Galubińska. W pracy "Osobowość pilota a przystosowanie zawodowe" zestawia warunki obiektywne, obejmujące czynniki fizyczne i psychologiczne występujące w locie wysokościowym: 1)



1. K. Galubińska: Osobowość pilota a przystosowanie zawodowe. Warszawa 1967, s. 11.

Podczas lotu jak to, przedstawiliśmy na schematach, określone czynniki są często źródłem skomplikowanych i trudnych do przewidzenia, a nawet niebezpiecznych, sytuacji z którymi musi sobie poradzić pilot. Czynniki te mogą bowiem powodować zakłócenia w wykonywaniu czynności profesjonalnych.

Na wykonywanie zawodu pilota wojskowego oprócz specyficznych warunków związanych z pracą w powietrzu, określony wpływ wywierają także warunki występujące w jednostce wojskowej i środowisku zamieszkania. Dotyczą one relacji i stosunków w jakie wchodzić oni w codziennych kontaktach służbowych i prywatnych.

Z całokształtu środowiskowych warunków pracy można wyodrębnić kilka rodzajów oddzielnych elementów. Są to mianowicie: techniczno - organizacyjne warunki pracy, społeczne warunki pracy i świadczenia.

1. Techniczno - organizacyjne warunki pracy to:

- poziom techniczny i rodzaj statku powietrznego będącego na wyposażeniu pułku;
- baza szkolenia teoretyczno - praktycznego (wyposażenie i warunki lokalowe sal przygotowania do lotów, stan techniczny kabin treningowych, pomoce szkoleniowe itp.);
- warunki socjalne w "domkach pilota";
- baza kondycyjnego przygotowania do lotów;
- organizacja przygotowania do lotów i ich przebieg;
- bezpieczeństwo lotów (niezawodność techniki lotniczej i jej systemu obsługowego, sprawność działania służb zabezpieczających loty oraz kierowania lotami);
- czas pracy pilota (roczny plan nalotu w pułku i indywidualny pilota, ilość zmian lotnych w okresie intensywnego szkolenia lotniczego i w okresie podtrzymywania nawyków).

natężenie lotów wg. planowych tabel lotów itp.)

- organizacja czynnego wypoczynku ,
- infrastruktura zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów (sprzęt radiolokacyjny, urządzenia lotniskowe itp.).

2. Społeczne warunki pracy determinowane są przede wszystkim:

- pozycją zawodową pilota;
- stosunkami międzyludzkimi w danym pułku i najbliższym zespole pracy;
- perspektywami rozwoju zawodowego (możliwości doskonalenia lotniczych umiejętności, podnoszenie kwalifikacji - kursy doskonalenia zawodowego, akademia wojskowa, przeszkolenia na kolejny nowszy typ samolotu, podwyższenia klasy pilota, możliwość zajmowania wyższych stanowisk oraz awansowania na kolejne stopnie wojskowe).

3. Świadczenia pilotów obejmować będą:

- wynagrodzenie (uposażenie, dodatki funkcyjne i specjalistyczne, premie i nagrody);
- warunki zakwaterowania (kwatery stałe i internaty);
- wyżywienie wg. normy "Lot".

2.4. Cechy zawodowe pilota.

Koncepcja cech człowieka znana w psychologii i pedagogice od dawna, akcentuje pogląd, że wybór lub wykonywanie zawodu wymaga od ludzi posiadania określonych cech psychofizycznych. 1) Koncepcja cech służy głównie poradnictwu zawodowemu i selekcji zawodowej. T. Tomaszewski, pisząc o wychowawczej roli pracy człowieka, stwierdza, że "Wymaga ona od człowieka określonych cech i wpływa na ich kształtowanie się". 2)

W "Zasadach działania kadrowego" w siłach zbrojnych RP określono walory osobowościowe niezbędne w zawodowej służbie wojskowej. Wśród wymienionych cech akcentuje się zwłaszcza: gotowość do obrony Ojczyzny, aspiracje i ambicje zawodowe, zainteresowanie i zamiłowanie zawodowe, spostrzegawczość i wyobraźnię, sprawność pamięci i myślenia, zdolności dowódczo-wychowawcze, zdyscyplinowanie, odpowiedzialność, stanowczość i zdecydowanie, wymagalność, koleżeńskość, odwagę, zaradność, opanowanie, wytrwałość, optymizm. 3) Cechy te dotyczą także pilotów jako żołnierzy zawodowych. Jednakże specyficzne warunki ich pracy powodują, że prowadzono dość liczne badania psychologiczne i fizjologiczne mające na celu sprecyzowanie zasadniczych cech zawodowych niezbędnych pilotowi wojskowemu.

1. Problem ten podejmuje m.in.

E. R. Hilgard: Wprowadzenie do psychologii. Warszawa 1967;

J. Nutin: Struktura osobowości. Warszawa 1968,

E. Zawadzki: Wstęp do teorii osobowości, Warszawa 1970;

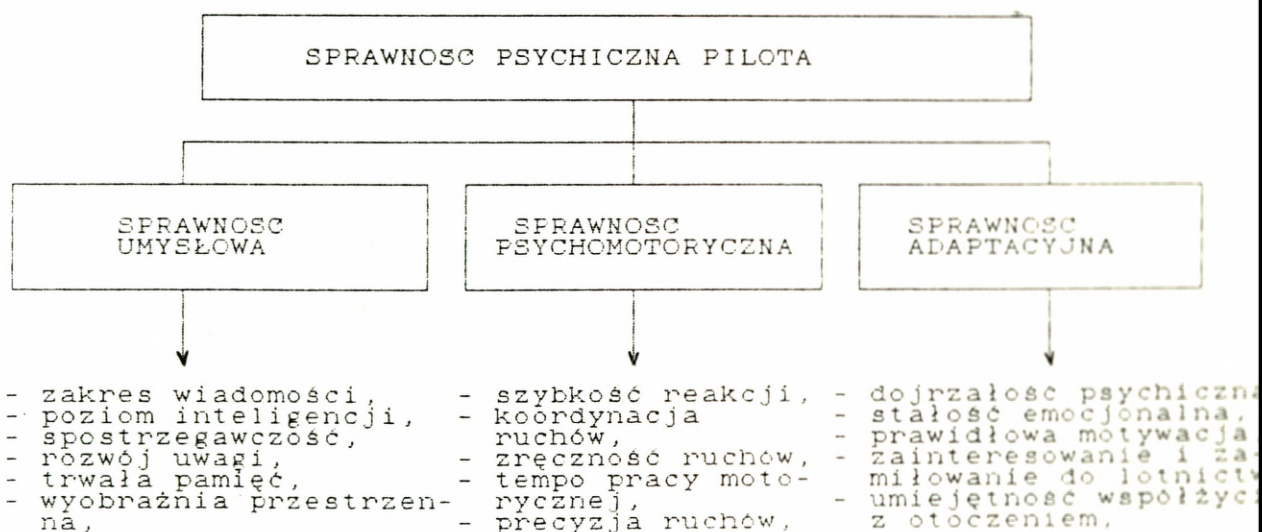
K. Czarnecki: Próba poznawcza cech osobowości studentów uczelni wyższej, Katowice 1972.

2. T. Tomaszewski: O wychowawczej roli pracy. "Pedagogika pracy" 1975, nr 3, s. 29.

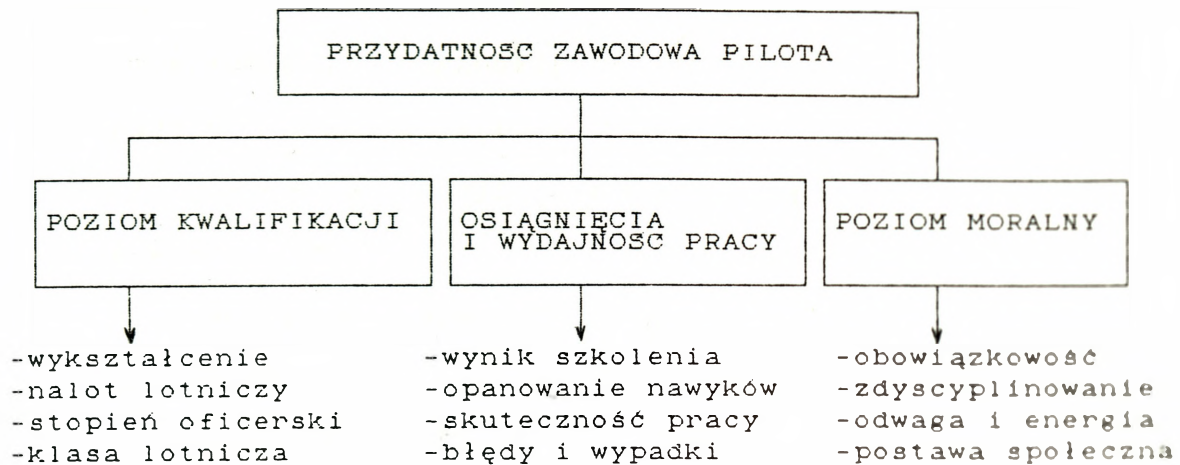
3. Zasady działania kadrowego w Siłach Zbrojnych RP, Warszawa MON.

Problemom tym wiele miejsca poświęcili m.in. R. Błoszczyński, P. Pokinko, J. Terelak, B. F. Łomow, K. K. Piatonow, J. Kowalski, K. Ostrocka i inni.

Jednakże mimo licznych prób nie wypracowano dotychczas jednolitej koncepcji, chociaż co do ważności niektórych cech poglądy są zbieżne. Szczególnie interesującą zdaje się być propozycja K. Galubińskiej ¹⁾, która określając cechy zawodowe pilota grupuje je odpowiednio wyróżniając sprawność psychiczną i zawodową. Schematycznie przedstawia je następująco:



1. K. Galubińska: Kryteria sprawności psychicznej i przydatności zawodowej pilota oraz metody ich ustalania. Medycyna lotnicza, Zeszyt 13. Warszawa 1964, s. 51 i 67.



Na podstawie przedstawionych schematów, literatury podejmującej problematykę osobowości pilota oraz praktycznych opracowań operacyjnych przyjmujemy, że wśród jego właściwości profesjonalnych najważniejszymi będą:¹⁾

- sprawne funkcjonowanie intelektualne, polegające na umiejętności rozwiązywania problemów (zwłaszcza szybka i poprawna ocena sytuacji) i podejmowaniu właściwych decyzji.
- zdolności percepcyjne, (dobra spostrzegawczość, orientacja i wyobraźnia przestrzenna, podzielność uwagi oraz pamięć). Zdolności te umożliwiają pilotowi gromadzenie większego zakresu informacji.
- sprawne funkcjonowanie psychomotoryczne (potocznie nazywane

1. Por. R. Błaszczynski, P. Fokinko, J. Terelak: Psychologiczne aspekty doboru personelu latającego. Biuletyn WOSL nr 3. Dąblin 1973. s. 50. Ponadto J. Kowalski: Osobowość pilota ...op.cit.,

Najnowsze propozycje rozpatrywano na posiedzeniach Rady Naukowej WOSL w dn. 29.05.1991 r. nt. "Sylwetka osobowo-zawodowa absolwenta WOSL w nowej rzeczywistości polityczno-wojskowej" oraz w dn. 25.03.1992 r. nt. "Określenie kierunków działalności dydaktyczno wychowawczej zapewniających kształtowanie właściwych postaw podchorążych WOSL" Protokoły z posiedzenia Kancelaria ogólna WOSL. Ponadto w dn. 30.03.1993r. zorganizowano sympozjum nt. "Model osobowo-zawodowy absolwenta oraz cele i generalne zadania Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Obrony Powietrznej (nie publikowane materiały z sympozjum).

zręcznością, sprawnością lub koordynacją ruchową) polegające na adekwatnych czynnościach w stosunku do potrzeb wynikających z sytuacji lotu;

- wysoki poziom motywacji zamiłowania do służby w lotnictwie wojskowym ;
- umiejętności przystosowawcze do służby wojskowej i wykonywania zadań w powietrzu (do zmieniających się warunków w trakcie wykonywania zadań lotniczych);
- odpowiednie cechy osobowości warunkujące dużą odporność na różne sytuacje trudne lub zagrażające osobistemu bezpieczeństwu . Chodzi o : pewność siebie , odpowiedzialność, odwagę, zdecydowanie, wytrwałość oraz stałość emocjonalną (zwaną opanowaniem). Ponadto w procesie szkolenia lotniczego (jak wykazały badania przeprowadzone w WOSL) istotną rolę odgrywa silna wola człowieka w pokonywaniu rozlicznych trudności napotykanym w służbie i życiu społecznym.¹⁾

Obok tych właściwości, głównie psychofizycznych są jeszcze inne cechy które pilota wyróżniają w sposób szczególny. Zaliczyć do nich należy wiedzę i doświadczenie zawodowe na które składają się:

- wiedza techniczno-eksploatacyjna (znajomość samolotu pozwalająca zrozumienie charakterystyki pilotażowej i zasad działania statku powietrznego, sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych, metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie) oraz posiadany poziom kwalifikacji (wykształcenie, nalot, klasa), a także bezpieczne i skuteczne

1. Por J. Kowalski: Osobowość pilota op. cit. s. 5-26.

wykonywanie zadań lotniczych,

- koleżeńska rozumiana jako rozsądne współdziałanie zawodowe, udzielanie niezbędnej i bezinteresownej pomocy w służbie oraz życiu osobistym. Wyrażać się ono powinno w szacunku dla przełożonych i starszych, współpracowników i podwładnych, poszanowaniu ich praw oraz udzielaniu pomocy w realizowaniu obowiązków.
- postawy społeczne i obywatelskie. Właściwie ukształtowane w procesie wychowania i współżycia poczucie odpowiedzialności za losy Narodu i Ojczyzny oraz postępowanie zgodnie z oczekiwaniem społecznym (angażowanie się na rzecz określonej zbiorowości oraz akceptacja obowiązujących norm i wzorów zachowań, w tym zwłaszcza wewnętrzna gotowość postępowania zgodnie z nakazem przysięgi wojskowej, kodeksem moralnym i regulaminami). Ponadto system wartości i aspiracje wyrażające się w twórczym wykonywaniu zawodu.

3. Postawy jako przedmiot zainteresowania nauk społecznych.

3.1. Różna interpretacja istoty postawy.

W strukturze osobowości jednym z głównych elementów regulujących stosunek człowieka do otoczenia stanowią postawy, które są wyznacznikami jego zachowania się. Wyrażają bowiem pewien stały stosunek człowieka do określonych zjawisk, gotowość do działania w określony sposób wobec przedmiotów, osób, instytucji i samego siebie. 1) S. Gerstman nazywa postawy "(...) sterującymi podstrukturami osobowości, mającymi znaczny wpływ na charakter i przebieg postępowania człowieka". 2) "w postawach ludzi - jak zauważa S. Nowak - szukamy przyczyn - choćby częściowych - ich takiego a nie innego zachowania się wobec różnych kategorii przedmiotów czy sytuacji z jakimi się stykają - zwłaszcza jeśli zachowania te nabierają kształtu względnie utrwalonego". 3)

Złożoność ludzkich zachowań powoduje, że problematyka postaw jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk społecznych (np. filozofii, socjologii, anatomii, psychologii, pedagogiki), a samo pojęcie "postawa" należy do często używanych wieloznacznych wyrażen. Wynika to między innymi z tego, że każda dyscyplina naukowa posiada swój określony przedmiot badań, metodologię i nawiązuje do różnych założeń teoretycznych

-
1. Por. J. Bogusz, Z. Kosyrz: Kształtowanie postaw patriotycznych i obronnych młodzieży. Warszawa 1979, s. 42
 2. S. Gerstman: Osobowość. Wybrane zagadnienia psychologiczne. Warszawa 1970, s. 34.
 3. S. Nowak: Wstęp do teorii postaw. W: Teorie postaw. red. S. Nowak. Warszawa 1973, s. 7.

związanych z tą problematyką. 1)

Na przykład psychologów interesują szczególnie własności dyspozycji psychicznych składających się na postawy ludzi, struktury powiązań tych dyspozycji w ramach postaw oraz ich cechy charakterystyczne w porównaniu z innymi elementami osobowości człowieka. Psychologia formułuje ogólną teorię postaw do której nawiązują inne dyscypliny.

Socjologia natomiast zajmuje się postawami w aspekcie wpływu sytuacji społecznych na ich kształtowanie, znajduje to wyraz w strukturalnej teorii postaw. Dla etyki ważne jest z kolei kreślenie wizji postaw moralnie pożądaných, ich wartościowanie oraz dostarczanie określonych uzasadnień praktyce wychowawczej. Pedagogika zaś posiłkując się dorobkiem, zwłaszcza psychologii, dąży do określenia skutecznych dróg kształtowania postaw, ze względu na społecznie pożądanę wartość i przyjęte cele wychowawcze.

Ograniczając się tylko do wymienionych dziedzin wiedzy, znaleźć można uzasadnienie dla występujących różnic interpretacyjnych dotyczących pojęcia "postawa". Szczególnie kontrowersyjną jest problematyka postaw w swej warstwie definicyjnej, chociaż nie ma też powszechnej zgody co do genezy

1. Na uwagę zasługują prace następujących autorów: J. Reykowski: Postawy a osobowość; S. Nowak red. Teorie postaw, op.cit; T. Mądrzyckiego Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw. Warszawa 1977; M. Marody: Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Warszawa 1976; S. Mika: Wstęp do psychologii społecznej: Warszawa 1972; W. Szewczuk: Psychologia, Warszawa 1990; T. Tomaszewski: Problemy i kierunki współczesnej psychologii. Warszawa 1968; Th.M. Newcomb, R.H. Turner, Ph.E. Converse: Psychologia społeczna. Warszawa 1970.

postaw, ich kształtowania, funkcjonowania czy klasyfikacji. 1)

Najczęściej rozpatrując problematykę postaw możemy spotkać się z dwiema zasadniczymi orientacjami: psychologiczną, będącą orientacją osobowościową i socjologiczną orientacją strukturalną. Ważną wydaje się też klasyfikacja koncepcji postaw według tego, do jakiego czynnika sprowadza postawę określona teoria i który z elementów traktowany jest za najważniejszy. 2)

Wymienić tu można koncepcje, które istotę postawy widzą w:

1. Czynnika poznawczym - przekonaniach czy poglądach;
2. Pozytywnych lub negatywnych uczuciach;
3. Motywacjach;
4. Reakcjach zachowań, czy działaniach z nimi związanych;
5. Stanie motywacyjnym, wraz z działaniem czy reakcjami.

Niezależnie od powyższego podziału wyróżnić można trzy rodzaje interpretacji istoty postaw. Wynikają one z różnych metod zastosowanych w procesie ich poznawania. To kryterium jest najczęściej stosowane w literaturze przedmiotu i pracach badawczych. Są to więc koncepcje nawiązujące do: teorii nastawienia, tradycji behawioralnej i teorii poznawczej.

1. Koncepcja nastawienia

Pojęcie nastawienia wprowadzili twórcy psychologii eksperymentalnej S. Exner, W. Wundt, N. Asch, H. Wodt i L. Lange. oni jako pierwsi wysunęli bowiem tezę, że czas reakcji

1. Podejmowane były próby integracji teorii postaw o czym między innymi może świadczyć zorganizowana w 1972 r. (w Ustroniu przez Zespół Studiów nad metodami Badań Socjologicznych Instytutu socjologii UW) ogólnopolska konferencja poświęcona teoriom postaw. Jej plonem jest praca pod red. S. Nowaka *Teorie postaw...* op. cit...

2. Por. T. Mądrzycki : *Psychologiczne ...* op. cit, s.182 - 184

jest zależny od nastawienia na bodźce lub reakcje. 1) Badania potwierdziły, że nastawienie człowieka zwiększa szybkość reagowania, gdyż jest poprzedzone pewnym stanem przygotowania do określonego zachowania jak np. spostrzegania, uczenia się, rozwiązywania zadań, czy działania. 2)

Nie odosobniony był również pogląd, że gotowość reagowania na bodźce odnosić się może do złożonych problemów społecznych. Klasycznym przykładem postawy traktowanej jako "gotowość do reagowania" może być definicja Allporta dla którego "postawa jest psychicznym i nerwowym stanem gotowości, zorganizowanym przez doświadczenie, wywierającym ukierunkowujący lub dynamiczny wpływ na reakcję jednostki w stosunku do wszelkich przedmiotów czy sytuacji, z którymi jest ona związana". 3) Autor pragnie w niej podkreślić znaczenie sił wewnętrznych, prawdziwie ludzkich i psychicznych. 4) Postawy mają dla Allporta wyraźnie określony przedmiot odniesienia, oznaczają zawsze akceptację lub odrzucenie, są przychylnie lub nieprzychylnie. Mogą też być specyficzne lub ogólne, co zdecydowanie je odróżnia od innych tendencji ukierunkowujących człowieka. 5) Podobnie ujmują problem postaw J.M. Baldwin, G. Murphy i L. Murphy, H.C. Warren i H. Cantril. 6)

Obecnie spotykamy też koncepcje w których nastawienie używane jest w znaczeniu zbliżonym do postawy. 7) Są to między innymi

-
1. Por. R.S. Woodworth, H.Schlosberg: Psychologia eksperymentalna . t.1. Warszawa 1963, s 32,58 i 62.
 2. Potwierdzają to m.in. badania zachowań uczniów, por. P. Fraisse: Podręcznik do ćwiczeń z psychologii eksperymentalnej. Warszawa 1960, s 138-141.
 3. T. Mądrzycki: op. cit. s.13
 4. Por. Wł. Szewczuk: Psychologia. Warszawa 1990, s 178-180.
 5. Por. T. Mądrzycki: ... op. cit. , s.13
 6. Tamże.
 7. Por. S. Mika: Psychologia społeczna. Warszawa 1981. s. 11.

poglądy D.N. Uznadze i A.C. Frangiszwili zaliczanymi do tzw. szkoły gruzińskiej. Sądzą oni, że u podłoża postawy i nastawienia występują te same mechanizmy, których charakter można określić jedynie na podstawie badań naukowych. 1)

Reasumując, można stwierdzić, że przedstawione poglądy ujmują postawę w relacji do działania i traktują ją jako gotowość do reagowania, która jest wynikiem doświadczenia jednostki i może przejawiać się w różnych sytuacjach społecznych.

2. Koncepcja nawiązująca do tradycji behawioralnej

Typowym przykładem behawioralnego ujęcia postawy jest propozycja D. Campbella, dla którego "postawą jednostki jest trwały syndrom spójnych reakcji odnoszących się do pewnego zbioru przedmiotów społecznych". 2) Postawa jest tu zmienna empiryczna, którą można zaobserwować. Podobne czysto empiryczne stanowisko zajmuje B.F. Green, który dodatkowo wprowadza jeszcze zmienne ukryte, hipotetyczne i pośredniczące. Stwierdza on, że o postawie mówimy wówczas, gdy zajmuje ona miejsce pośrednie między bodźcem a reakcjami, przy czym bodziec stanowi określona klasa przedmiotów, zaś reakcji jest wiele i są one ze sobą zgodne. 3) Na podstawie zachowania podejście to pozwala wnioskować o postawie danej jednostki.

Zbieżne z powyższymi poglądy prezentuje W.M. Fuson, który traktuje postawę jako prawdopodobieństwo wystąpienia określonych

1. Por. A. C. Frangiszwili: Pojęcie nastawienia się w psychologii radzieckiej w świetle gruzińskiej szkoły psychologicznej. w: "Psychologia Wychowawcza" 1968 nr 3. A także A. S. Frangiszwili: Psychologia nastawienia. Warszawa 1969. s. 78.
2. S. Nowak: Pojęcie ... W: Teorie postaw, op. cit., s. 19.
3. T. Mądrzycki: Psychologiczne ..., op. cit., s. 15.

zachowań w danej sytuacji bodźcowej. ¹⁾ Natomiast poglądy B.F. Grena stały się kanwą rozważań i poszukiwań definicyjnych dla K. Obuchowskiego i W.A. Scota. ²⁾ Mimo różnej formy definicji przyjmują oni zgodnie, że istotną cechą zachowań tworzących postawę jest określony (pozytywny lub negatywny stosunek do jej przedmiotu). ³⁾

Wśród nowszych teorii behawioralnych zwracają uwagę poglądy M.B. Smitha, J.S. Brunera i R.W. Withea. Wychodzą oni z założenia, że "postawa jest predyspozycją do określonego motywowania i działania w stosunku do klasy przedmiotów w dający się przewidzieć sposób". Natomiast współczesny behawioryzm tą predyspozycję koncentruje na elementach motywacyjnych połączonych z działaniem zarówno motorycznym, jak i werbalnym.

Wspólną cechą przytoczonych poglądów jest sprowadzenie postaw do badania reakcji i zachowań ludzi. To jednak nieprecyzyjne podejście stanowi zasadniczą trudność w ich odróżnieniu od innych form zachowania człowieka.

1. Por. S. Mika: Psychologia..., op. cit., s. 112.

2. Por. tamże oraz K. Obuchowski: Psychologia dążeń ludzkich, Warszawa 1966, s. 59-60

3. Por. S. Mika: Wstęp ... op. cit., s. 65

3. Koncepcja poznawcza

Jej autorzy bazując na teorii poznawczej i nawiązując do dorobku tzw. szkoły wurzburskiej oraz psychologii całości zajmują się wewnętrzną strukturą postawy i wzajemnymi realacjami między tworzącymi ją elementami. ¹⁾ Postawa jest dla nich organizacją procesów psychicznych, bądź systemem komponentów psychicznych.

Najbardziej rozwiniętą teorią tego typu są poglądy D. Krecha, R.S. Crutchfielda i E. Ballacheya. Uważają oni, że postawa jest "trwałą organizacją procesów motywacyjnych, emocjonalnych i spostrzeżeniowych, a także innych procesów poznawczych, odnoszących się do jakiegoś aspektu świata otaczającego jednostki". ²⁾ Jednocześnie traktują postawę jako "trwały system pozytywnych czy negatywnych ocen, emocjonalnych uczuć i "pro" czy "kontra" tendencji do działania w stosunku do pewnego społecznego przedmiotu". ³⁾

Z podobnych przesłanek wychodzi M.B. Smith ⁴⁾ i proponuje ujmować postawę jako strukturę zawierającą:

- składnik poznawczy, który odnosi się do przekonań dotyczących danego przedmiotu, włączając w to oceny (jest on np. dodatni lub ujemny, dobry lub zły itp.);
- składnik emocjonalny, będący ustosunkowaniem do danego przedmiotu (np. szanuje się go lub nie szanuje);
- dyspozycję do działania pozytywnego lub negatywnego.

1. Por. S. Mika: Postawy a zapamiętywanie, "Studia Psychologiczne" 1966, t.7, s. 94.

2. S. Mika: Psychologia ..., op. cit., s. 115.

3. D. Krech, R. S. Crutchfield, E.L. Ballachey: Individual in Society. New York 1963, s. 139.

4. S. Mika, op. cit., s. 115.

Wśród tak określonych składników postawy główną rolę pełni komponent poznawczy. Poznanie jednostki wpływa bowiem na uczucia i tendencję do działania, a zmiana tego składnika zmienia pozostałe elementy postawy. ¹⁾

Przedstawicielem skrajnego stanowiska poznawczego jest S.E. Asch, który wysuwając na plan pierwszy element poznawczy w pewnym stopniu usuwa z niej elementy uczuciowe, oceniające i związane z nimi zachowania.

W polskiej nauce zarysowały się dwa różne podejścia związane z odmiennymi pojęciami terminologicznymi dotyczącymi postaw. Zwolennikami traktowania postaw jako trójelementowego konstrukt psychicznego są m.in. S. Nowak ²⁾, S. Mika ³⁾, T. Mądrzycki ⁴⁾. Nawiązując do definicji D. Krechta, R.S. Crutchfielda i E.L. Ballacheya, T. Mądrzycki uważa, że "(...) postawę można określić jako ukształtowaną w procesie zaspakajania potrzeb w określonych warunkach społecznych, względnie zgodną i stałą organizację wiedzy, przekonań, uczuć, motywów oraz pewnych form działania i reakcji ekspresywnych podmiotu, związaną z określonym przedmiotem lub klasą przedmiotów" ⁵⁾

Natomiast nawiązujący do psychologii głębi J. Reykowski, zajmujący nieco odmienne stanowisko sugeruje, aby "postawami nazywać pewne głębsze mechanizmy i układy motywacyjne polegające na dążeniu do zachowania trwałego stosunku do pewnego przedmiotu, który to stosunek przejawiać się może bądź w

-
1. D.Krech, R.S. Crutchfield, E.L. Ballachey: *Individual...*, op. cit. s. 117.
 2. S. Nowak: *Teorie postaw...* op. cit. s. 21-22.
 3. Por. T. Mądrzycki: *Wpływ postaw na rozumowanie*, Warszawa 1974.
 4. Por. S. Mika: *Psychologia...*, op. cit., s. 63-68
 5. T. Mądrzycki: *Psychologiczne...* op. cit., s. 20.

stałych, bądź też (w różnych sytuacjach) różnych reakcjach afektywnych, poznawczych bądź behawioralnych, w zależności od tego, jak zmienia się relacja między podmiotem a przedmiotem postawy. Reakcje te nazywa się aktami ustosunkowania do przedmiotu".⁶⁾

W naszych rozważaniach przyjmijmy za podstawę propozycję S. Nowaka traktującą postawę jako złożoną strukturę zawierającą w sobie trzy elementy: poznawczy, emocjonalny i motywacyjny albo działaniowy. Za wyborem tej koncepcji przemawia charakter podjętych badań empirycznych i interdyscyplinarne podejście autora do tego problemu. Ponadto w ostatnich latach największe szanse na akceptację mają właśnie definicje strukturalne.

Zgodnie z definicją S. Nowaka "Postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom, względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych do zachowania się wobec tego przedmiotu".¹⁾ Przytoczone określenie pozwala rozumieć - jak wskazuje T. Tomaszewski - że "kiedy mówimy o czyjejs postawie wobec jakiejś sprawy, to mamy na ogół na myśli: po pierwsze - jego wiedzę i przekonania na ten temat, po drugie - jego oceny i stosunek uczuciowy do sprawy, po trzecie - to, co zdolny jest w tej sprawie zrobić".²⁾

W podobny sposób o postawie wypowiada się S. Mika: "O postawie mówimy wówczas, gdy:

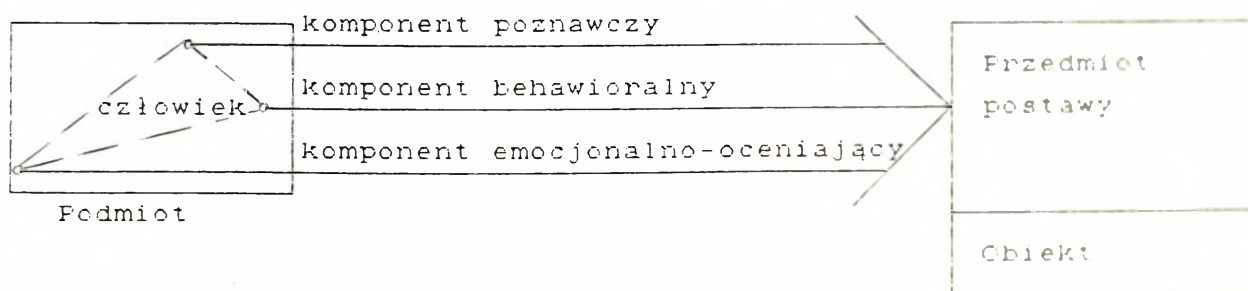
- w otoczeniu jednostki istnieje pewien przedmiot czy fakt;

-
1. S. Nowak: Pojęcie postawy... W: Teorie postaw, op. cit, s.23.
 2. M. Maruszewski: J. Reykowski, T. Tomaszewski, Psychologia jako nauka o człowieku, Warszawa 1966, s. 6.

- jednostka spostrzega ten przedmiot, tworzy sobie o nim określone przekonania, które zostają utrwalone (...);
- jednostka w trakcie swoich kontaktów z przedmiotem i w miarę kształtowania sobie o nim przekonania ustosunkowuje się do niego w pewien sposób. To ustosunkowanie ma charakter emocjonalny, uczuciowy (...);
- stosunek emocjonalny do przedmiotu motywuje jednostkę do określonych zachowań wobec niego (...)" 1).

Zgodnie z przyjętą przez nas koncepcją, o postawie jednostki można więc mówić w stosunku do jakiegoś przedmiotu czy faktu, którym może być obiekt materialny, zdarzenie, sytuacja, grupa lub pojedynczy człowiek. Poza tym postawa jest zawsze czyjąś postawą - postawą określonej jednostki. Ważną cechą tej definicji jest - na co zwraca uwagę M. Marody 2) - znaczenie przypisywane poszczególnym komponentom postawy. Główną, konstytuującą rolę S. Nowak przypisuje komponentowi emocjonalno-oceniającemu. Jest on z założenia koniecznym i wystarczającym warunkiem wystąpienia postawy.

Postawę zdefiniowaną strukturalnie można zilustrować graficznie w sposób następujący: 3)



1. S. Mika: Wstęp ..., op. cit., s. 67.

2. M. Marody: Sens teoretyczny ... op. cit. s. 16.

3. T. Mądrzycki: Psychologiczne..., op. cit., s. 23.

Pierwsze dwa komponenty (poznawczy i behawioralny) odnoszą się do czynników czysto psychicznych, natomiast trzeci zawiera wprawdzie też czynnik natury psychicznej - dyspozycję do działania niemniej jednak jest to skłonność do czynności już pozapsychicznych, podlegających kontroli społecznej.

Komponent emocjonalno-oceniający (afektywny) - to ustosunkowanie się uczuciowe i wartościujące do przedmiotu postawy. Ma ono określoną siłę i intensywność, może być pozytywne lub negatywne. Może zaistnieć również i taka sytuacja, że komponent ten będzie ambiwalentny, gdy różne aspekty przedmiotu postawy budzą różne w tym sprzeczne emocje. Ten sam skutek będzie, gdy nie będzie zgodności między emocjonalnym, a oceniającym ustosunkowaniem się do obiektu postawy. Przykładem może być następujący pogląd - "Cenię go, ale nie lubię". 1)

Drugi poznawczy komponent powstaje na skutek obcowania człowieka z przedmiotem postawy. Jednostka tworzy sobie o nim określone przekonania, nabywa wiedzę. Można go rozpatrywać ze względu na rozległość wiedzy, jaką mamy o przedmiocie postawy oraz jej prawidłowość. Cechą charakterystyczną jest jego spójność wewnętrzna, bądź też brak spójności.

Trzeci komponent behawioralny - o którym autor przyjętej przez nas definicji mówi: "(...) w psychice danego człowieka istnieje mniej lub bardziej skryształizowany program działania wobec przedmiotu postawy. Program ten może być introspekcyjnie postrzegany przez posiadacza postawy jako zamiar, pragnienie, dążenie, czy poczucie powinności zachowania się w określony sposób wobec przedmiotu postawy. Niekiedy przybiera on postać subiektywnie uświadamianego czy odczuwanego przymusu

1. M. Marody: op.cit., s. 18.

wewnętrznego, nieomal niemożliwości zachowania się inaczej". 1) Niespójność komponentu behawioralnego będzie miała wówczas miejsce, gdy pozostałe elementy postawy cechuje ambiwalencja lub niespójność. Występuje wtedy konflikt typu: dążenie - unikanie.

Wszystkie komponenty postawy są wzajemnie powiązane i uwarunkowane. "I tak, komponent afektywny określa kierunek działania (dążenie lub unikanie), warunkuje jego formę (zachowanie bardziej skrajne lub bardziej umiarkowane), może wpływać na zmianę przekonań zawartych w komponencie poznawczym wówczas, gdy różne sądy dotyczące tego samego obiektu postawy opatrzone są niezgodnym ładunkiem emocjonalnym. Z kolei komponent poznawczy określa cel działania (nakierowane być może ono na przedmiot postrzegany jako pewna całość, bądź też niektóre tylko jego elementy) oraz jego formę (dostarczając informacji o cechach i właściwościach obiektu). Wiedza o obiekcie postawy może wpływać również na zmianę komponentu emocjonalno-oceniającego poprzez informacje zmieniające ocenę obiektu. Komponent behawioralny modyfikować może natychmiast pozostałe składniki postawy poprzez zapotrzebowanie na nowe informacje niezbędne dla skonkretyzowania programu działania". 2)

W zależności od tego, jakie komponenty występują w postawie można - jak twierdzi S. Nowak 3) - wyodrębnić cztery kategorie postaw.

-
1. S. Nowak: op. cit s.30-31.
 2. M. Marody: op. cit., s. 21.
 3. S. Nowak: op. cit s.29-32.

K a t e g o r i a p i e r w s z a - to takie postawy, które składają się wyłącznie z nastawień emocjonalno-oceniających wobec przedmiotu postawy, przy braku wiedzy o nim lub wyobrażeń o jego naturze i braku określonych dyspozycji behawioralnych. Tego typu postawy nazywane są za D. Katzem i C. Statlandem "asocjacjami afektywnymi".

K a t e g o r i a d r u g a - to postawy, w których obok komponentu emocjonalno-oceniającego występuje mniej lub bardziej rozbudowany aspekt poznawczy, brak jest jednak dyspozycji do zachowań. Są to tzw. postawy poznawcze (głównie stereotypy).

K a t e g o r i a t r z e c i a - to postawy, które zawierają czynnik emocjonalno-oceniający oraz dyspozycję do zachowań wobec przedmiotu. Są to postawy behawioralne. Charakter postaw behawioralnych mają często wszelkiego rodzaju nakazy, zakazy itp., wpojone nam w toku socjalizacji (i przyjęte przez nas), jednak bez jakiegokolwiek uzasadnienia.

K a t e g o r i a c z w a r t a - to postawy pełne, w których występują wszystkie trzy komponenty. Jest to typ postawy człowieka wobec dalekosiężnego realizowanego przezeń celu, w którym posiada on pewien zasób wiedzy (wyobrażeń) i odpowiednie nastawienie emocjonalno-oceniające oraz i gotowość do działania.

Ukazanie zależności pomiędzy poszczególnymi komponentami postawy oraz wyodrębnienie kategorii postaw będzie nam pomocne zarówno w dalszych rozważaniach teoretycznych jak również w części empirycznej niniejszej dysertacji.

3.2. Postawy wobec pracy, zawodu i środowiska społecznego.

Problematyka postaw wobec pracy lub zawodu jest w literaturze rozmaicie przedstawiana i interpretowana. Nie wypracowano jednakże jednolitej koncepcji badawczej, a znaczna dowolność stosowanych pojęć, utrudnia posługiwanie się nimi przy analizowaniu tych zjawisk. Powstały więc różne teorie szczerunkowe, które w pewnym stopniu mogą okazać się pomocne w podejmowanych badaniach empirycznych.

W efekcie mamy do czynienia z wąskimi zakresowo definicjami, w których podstawą są motywy, cele, stan gotowości, czy nastawienia do pracy. Dla przykładu G. Pomian i M. Strzeszewski uważają, że "postawa wobec pracy odsłania system wartości uznawany przez człowieka, określa miejsce pracy w życiu człowieka".¹⁾ Są też koncepcje, które utożsamiają pozytywną postawę wobec pracy z zadowoleniem z pracy.²⁾

S. Kowalewska natomiast (nawiązując do definicji G.W. Allporta) postawy zawodowe traktuje jako "(...) skłonności człowieka do reagowania w określony sposób na zadania, warunki i skutki jego pracy".³⁾ Twierdzi, że skłonności do reagowania (które nazywamy postawami zawodowymi) są uwarunkowane osobowością człowieka, jego cechami biologicznymi, psychicznymi i społeczną biografią.

Wielu jednak autorów rozpatruje postawy w szerszym zakresie uwzględniając zarówno stosunek ludzi do wykonywanej

1. G. Pomianin, M. Strzeszewski: Postawa wobec pracy i zakładu pracy. Warszawa 1969, s. 5.

2. Por. Człowiek i jego praca. Pod red. W.A. Jadowa, W.P. Rożina, A.G. Zdrawomysłowa. Warszawa 1971.

3. S. Kowalewska: Kształtowanie postaw zawodowych jako zagadnienie kultury pracy. W: Kształtowanie postaw zawodowych. pod red. S. Kowalewskiej. Wrocław 1964, s. 25.

pracy, jak również swojego zawodu oraz środowiska społecznego. Mówiąc o stosunku pracownika do pracy i wykonywanego zawodu -pisze A. Karp i R. Witek -musimy zauważyć co najmniej dwa elementy: jaki jest stosunek do zawodu (np. zainteresowania, zapał, widzenie wartości społecznej i poważanie zawodu) oraz jaki jest stosunek do środowiska pracy (np. do najbliższych współpracowników kierownictwa służbowego, ludzi podległych z racji funkcji, czy wreszcie stopień przywiązania do zakładu). ¹⁾

Podobnie uważa A. Preiss ²⁾ stwierdzając, że na stosunek do pracy składa się cały szereg postaw wobec różnych aspektów pracy. Określenie "stosunek do pracy" ujmuje on zarówno jako stosunek do zawodu, jak i do wykonywanych czynności, a także do szeroko rozumianego środowiska pracy, na które składają się warunki pracy, stosunki ze zwierzchnikami i kolegami, organizacja pracy itp. Te same czynniki, które stanowią elementy składowe "stosunku do pracy" występują jako jego determinanty.

Stanowisko to jest nam najbliższe. Odpowiada bowiem przyjętemu wcześniej założeniu o szerokim ujęciu pracy zawodowej. Możemy zatem przyjąć, że przez postawy społeczno-zawodowe rozumiemy względnie trwałą, umysłową, emocjonalną i behawioralną dyspozycję do reakcji wobec własnych czynności zawodowych i szerzej wykonywanego zawodu oraz środowiska społecznego.

Przeprowadzona analiza i przyjęta przez nas za S. Nowakiem strukturalna definicja postawy pozwala nam obecnie wyróżnić w

1. A. Karp, R. Witek: Procesy integracji załogi z zakładem pracy. Katowice 1968, s. 56.

2. A. Preiss: Kształtowanie stosunku do pracy ..., w: Socjologia w zakładzie pracy. Pod red. S. Widerszpila. Warszawa 1973, s. 55-56.

postawie społeczno-zawodowej następujące elementy:

- Poznawczy (intelektualny) - stanowiący wiedzę o wykonywanych czynnościach zawodowych (postrzeganie zadań, warunków pracy oraz własnej drogi rozwoju zawodowego);
- Emocjonalno-oceniający zawierający reagowanie na możliwości realizacji celów społecznych i osobistych, związanych z wykonywanymi obowiązkami, sytuacją ich realizacji oraz perspektywą zawodową. Elementy te wpływają w istotny sposób na procesy motywacyjne pracownika;
- Gotowość do działania - w zakresie zadań bieżących oraz realizacji przyjętego programu działania wobec własnej pracy zawodowej i zawodu a także środowiska.

Tak zaproponowana koncepcja postawy społeczno-zawodowej stanie się podstawą w naszych dalszych rozważaniach nad definicją postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych.

3.3. Postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych

Jak dowodzą zaprezentowane w literaturze przedmiotu rozważania nad teorią postaw droga do opracowania uniwersalnej koncepcji dającej się zastosować we wszystkich naukach społecznych jest jeszcze daleka. Podzielamy pogląd D.T. Campbella, że najkorzystniejszym rozwiązaniem jest pełniejsze niż dotychczas wykorzystanie operacyjnych definicji postaw odpowiadających tym problemom, jakie aktualnie mamy do rozwiązania. ¹⁾ Chcąc więc ustalić postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych i określić co je warunkuje, zachodzi konieczność zdefiniowania

1.T. Mądrzycki, Psychologiczne... op.cit., s.15

tego typu postaw.

Jak już powiedzieliśmy zawód pilota wojskowego rozpatrywać można w różnych aspektach. Zatem postawy pilota wobec pracy zawodowej mogą się wyrażać w różnorodny sposób. Jako stosunek np. do czynności wykonywanych w czasie lotu, do kolegów czy przełożonych, warunków pracy itp.

Dla potrzeb naszego opracowania przyjmujemy następującą definicję postawy społeczno-zawodowej pilotów wojskowych:

Postawa społeczno-zawodowa pilota wojskowego to utrwalony stosunek do społecznego środowiska pracy, wykonywanych czynności ściśle profesjonalnych i innych zadań służbowych oraz zawodu wyrażający się gotowością do największych poświęceń dla Narodu i Ojczyzny. Stanowi zatem społecznie pożądaną hierarchię celów, dążeń życiowych i zawodowych znajdujących odzwierciedlenie w zaangażowaniu społecznym i służbowym, dążeniu do mistrzostwa w zawodzie, gotowości wykonywania nawet najtudniejszych lotniczych zadań, identyfikacji z pełnioną rolą zawodową i społecznym środowiskiem pracy oraz łączeniu dalszych swoich życiowych planów z zawodową służbą wojskową.

4. Prawidłowości kształtowania postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych

4.1. Źródła postaw .

Wielu autorów podkreśla, że postawy tworzą się i przekształcają w określonych warunkach społeczno-kulturowych pod wpływem potrzeb jednostki, wartości i norm społecznych. Są więc one strukturą nabytą, indywidualną i zmienną. A. Siciński twierdzi nawet, że postawy ludzi kształtują się głównie pod wpływem konkretnych warunków społecznych, w których ludzie działają i zaspokajają potrzeby. Mniejszy wpływ na postawy ludzi mają pojęcia abstrakcyjne. ¹⁾ Natomiast T. Mądrzycki uważa, "(...) iż w rozwoju postaw jednostki zaznacza się, w większym lub mniejszym stopniu, wpływ jego własnej aktywności - wewnętrznej i zewnętrznej - oraz udział aktywności innych ludzi"²⁾. Podobne stanowisko zajmują w swoich koncepcjach również R.W. Tyler i G.W. Allport.³⁾ Z tym, że inaczej rozkładają akcenty. Pierwszy z nich za najważniejsze uznaje przyjęcie postaw od otoczenia poprzez wpływ pewnego rodzaju doświadczeń i procesy intelektualne. Allport zaś uważa, że postawy kształtują się poprzez integrację, dyferencjację, wstrząs, adopcję (przyjęcie od otoczenia).

Przedstawione teorie pozwalają nam wyróżnić dwa zasadnicze źródła interesujących nas postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych:

-
1. Por. A. Siciński: Postawy wobec pracy i własności oraz ich społeczne uwarunkowania. "Studia socjologiczne" 1961, nr 2.
 2. T. Mądrzycki : Prawidłowości..., op.cit., s.9.
 3. Tamże, s.51.

- własne doświadczenie życiowe i zawodowe oraz aktualne działanie profesjonalne, pełnienie różnych ról społecznych;
- przyswojenie postaw od otoczenia (środowiska pozazawodowego i środowiska pracy).

Punktem wyjścia analizy samodzielnego procesu kształtowania się postaw społeczno-zawodowych pilotów są przede wszystkim ich potrzeby, przez które rozumieć będziemy "stan niezaspokojenia spowodowany brakiem określonych czynników fizycznych i (lub) psychicznych pobudzających do działania w kierunku pożądanym zmiany tego stanu".¹⁾ Postawy jednostki kształtują się bowiem w oparciu do jej potrzeby i często pełnią funkcję instrumentalną wobec nich. To stanowisko - zdaniem T. Mądrzyckiego - w mniej lub bardziej radykalnej formie - reprezentuje wielu teoretyków i badaczy postaw, m.in. T.W. Adorno, D. Katz, W.N. Miasiszczew, T. Newcomb, M. Rekeach, Z. Nęcki, H. Muszyński, S. Nowak, A. Potocka-Hoser i inni.²⁾

Istotne zrozumienie funkcji postawy oraz uchwycenie wobec jakich potrzeb jest ona instrumentalna - twierdzi S. Nowak³⁾ - pozwala nam wytłumaczyć pewne mechanizmy przyczynowe, wyjaśniające genezę oraz zmiany postaw. Aby nie popadać w błędy, wynikające z typowo teleologicznego wyjaśniania genezy postaw, należy przyjmować następującą kolejność rozumowania.

1. K. Hirszel: Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych. Warszawa 1983, s. 14.
2. T. Mądrzycki: op. cit., s. 158.
3. S. Nowak: op. cit., s. 30 - 31

Najpierw musi istnieć potrzeba, następnie powstaje wobec niej instrumentalna postawa, a wreszcie zaspokojenie tej potrzeby. Jednocześnie, aby można było uznać istnienie potrzeby za jedną z przyczyn powstania postawy wobec niej instrumentalnej, należy założyć, że układ w jakim potrzeba istnieje działa celowo. Zgodnie z tym, co do tej pory wiadomo o psychice człowieka mamy prawo zaliczyć go do układów działających celowo.

Aby można przewidzieć kierunki procesów postawotwórczych pilotów wojskowych w przypadku licznych ich potrzeb występujących naraz, niezbędna jest możliwość stwierdzenia, które z wielu konkurencyjnych potrzeb lub dążeń działają silniej od pozostałych, odgrywając tym samym decydującą rolę w kształtowaniu postaw społeczno-zawodowych, a więc niezbędna jest znajomość hierarchii potrzeb i wartości.

Koncepcja pozwalająca jak się wydaje na łączenie pojęcia wartości i potrzeby zawarta jest w hierarchii potrzeb A.M.

Maslowa. ¹⁾ Koncepcja ta bowiem oprócz dynamicznego ich rozumienia daje możliwość pewnego ich porządkowania. Choć liczbą motywów działania jest praktycznie nieograniczona, to jednak są one przejawem ograniczonej liczby potrzeb podstawowych. Potrzeby te są następujące: 1) potrzeby fizjologiczne, 2) potrzeby bezpieczeństwa, 3) potrzeby przynależności, 4) potrzeby uznania i szacunku, 5) potrzeby samourzeczywistnienia, 6) potrzeby wiedzy i rozumienia, 7) potrzeby estetyczne. Potrzeby te, zdaniem Masłowa, układają się w pewną hierarchię, a mechanizmem dynamizującym postępowanie

1. K. Zagórski: Masłowa teoria potrzeb, "Studia Socjologiczne" 1966 nr 1.

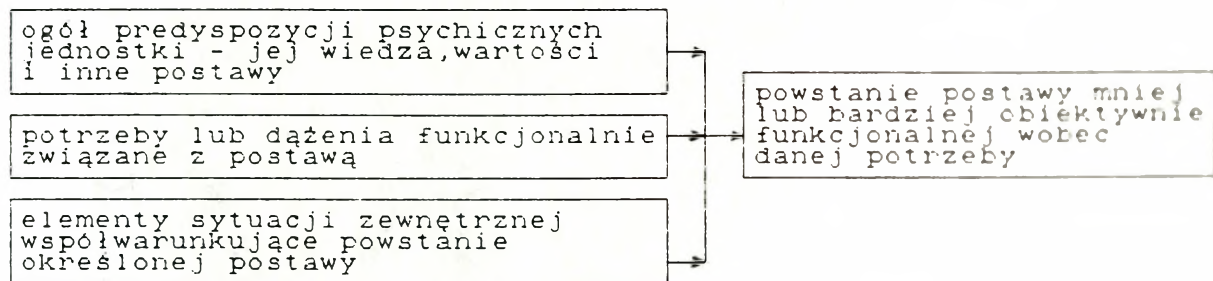
człowieka jest zaspokojenie potrzeb niższych i w związku z tym pojawienie się potrzeb wyższych. Innymi słowy u pilotów, u których potrzeby niedostatku będą w pewnym przynajmniej stopniu zaspokojone można oczekiwać kształtowania się postaw funkcjonalnych wobec potrzeb i dążeń wyższego rzędu.

S. Nowak zauważa, że związek między potrzebami, wartościami a postawami jest warunkowy, gdyż działa on w kontekście innych predyspozycji, innych wartości, które mogą wywierać wpływ modyfikujący. Pragnąc więc określić związek między wartościami czy potrzebami a postawą społeczno-zawodową, nie wystarczy tylko wiedzieć, w stosunku do jakiej wartości, czy potrzeby jest dana postawa funkcjonalna, lecz trzeba również ustalić miejsce danej wartości w systemie innych wartości oraz poznać warunki sytuacji zewnętrznej, w których dana postawa się kształtuje. ¹⁾ Można więc stwierdzić, że potrzeby i wartości warunkują interesujące nas postawy społeczno-zawodowe pilotów. Tak więc pilot wojskowy realizując swe potrzeby i dążenia poprzez wykonywanie zadań zawodowych, wynikających z pełnionej roli społecznej, gromadzić będzie własne doświadczenie. To indywidualne doświadczenie związane z zaspokojeniem potrzeb i realizacją zadań formować będzie jego postawy wobec wykonywanych czynności i zadań, środowiska społecznego i materialnego oraz swojej profesji. Wykonywane zadania lub działania innych ludzi, określone osoby, przedmioty i sytuacje w środowisku pracy będą oceniane przez niego ze względu na ich znaczenie dla zaspokajania potrzeb - dodatnio lub ujemnie, wiązać się będą z nimi dodatnio lub ujemnie

1. Por. S. Nowak: op.cit. s 32

uczucia, pozytywne, lub negatywne działania. To doświadczenie, doznania i reakcje zmierzać będą do uogólnienia się, ulegać kategoryzacji oraz stabilizacji, tworząc określone postawy wobec pracy i środowiska służby.

Na podstawie dotychczasowych rozważań możemy za S. Nowakiem przedstawić graficznie model kształtowania się interesujących nas postaw społeczno-zawodowych pilotów. Charakterystyczne dla tego modelu jest założenie - zauważa M. Marody - iż konkretna postawa ukształtowała się w wyniku samodzielnego procesu postawotwórczego, tzn. ukształtowała się w sposób spontaniczny bez naśladowania lub przyjmowania gotowych wzorów postaw. 1)



Kształtowanie postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych nie będzie się odbywać wyłącznie w wyniku indywidualnego doświadczenia. Zaspokojenie potrzeb związanych z pracą zawodową odbywa się w konkretnych warunkach środowiska społecznego (środowiska pracy), w których istnieje wiele wzorów postaw. Funkcjonują bowiem różne systemy wartości, normy, style życia i wzory osobowe.

1.M.Marody: Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Warszawa 1976, s. 72.

Proces postawotwórczy u pilotów polega więc może na przyswojeniu sobie postaw innych ludzi poprzez:

- empatię oznaczającą wczuwanie się w stany psychiczne innych osób, która leży u podstaw kształtowania się więzi psychicznej i postaw wobec innych osób, szczególnie członków własnej grupy zawodowej. Empatia w bezpośredni sposób wpływa na kształtowanie się uczuciowego składnika postaw;
- naśladowanie występujące wówczas, gdy podmiot obserwując zachowanie modelu w określonej sytuacji sam zachowuje się w podobny sposób;
- modelowanie które jest formą socjalizacji bardziej złożonej i polega na przejmowaniu nie tylko określonych form zachowania lecz również tendencji uczuciowo-motywacyjnej;
- identyfikację polegającą na przyswojeniu zewnętrznego zachowania jak w przypadku naśladownictwa, a także przejęciu tendencji uczuciowo-motywacyjnej, wartości, przekonań;
- przyswojenie opinii. 1)

Wymienione czynniki praktycznie przyspieszają socjalizację jednostki. Wielu autorów sądzi, że problematyka socjalizacji i problematyka kształtowania postaw może się pokrywać. H. Malewska rozpatrując liczne możliwe warianty podejścia do socjalizacji, proponuje przyjęcie jako definicję socjalizacji: "proces nabywania nowych wartości, wiedzy i umiejętności (...) poprzez uczestnictwo w życiu społecznym. Socjalizacja w tym sensie jest procesem trwającym całe życie" 2)

1. Por. T. Mądrzycki: Psychologiczne..., op.cit., s. 47-58

2. Por. H. Malewska: Mechanizmy socjalizacji a postawy. W: Teorie postaw, pod red. S. Nowaka Warszawa 1973, s. 241

Jednocześnie autorka uważa, że istnieje znaczna zbieżność między tak rozumianą socjalizacją a "kształtowaniem walencji postaw oraz ich elementów poznawczych i behawioralnych".

Kształtowanie postaw pilotów odbywa się więc pod wpływem otoczenia, w którym szczególnie istotne jest: 1)

- oddziaływanie różnych grup do których piloci należą w środowisku pracy oraz środowisku zamieszkania (grupy formalne i nieformalne);
- oddziaływanie środowiska rzeczy otaczających pilota (warunki fizyczne, techniczne i organizacyjne pracy, materialne itp.).

Psychologowie społeczni i socjologowie szczególną rolę przypisują małym grupom społecznym. Np. S. Nowak uważa, że jednostka posiadająca pewne ukształtowane postawy, spotykając się z postawami w grupie może:

- przyjąć te postawy całkowicie przekształcając je w procesie internalizacji w swoje własne postawy, mimo iż tylko niektóre z nich są bezpośrednio funkcjonalne wobec potrzeb osobowościowych, inne obojętne, a niektóre nawet niezgodne,
- przyjmować postawy obowiązujące w grupie tylko w takim zakresie w jakim zaspokajają one jej potrzeby indywidualne,
- odrzucić całkowicie postawy środowiskowe stając ze swoją grupą w otwartym konflikcie.

Autor podkreśla, że najczęściej mamy do czynienia z drugim wariantem. 2)

1. Por. A. Janowski: Psychologia społeczna a zagadnienia wychowania
Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1980, s. 55
2. Por. S. Nowak: op.cit., s. 32.

w środowisku służby ważne też będzie na jakiej drodze następuje przekazywanie i przejmowanie określonych wzorów. Zajmować będziemy się bowiem zorganizowanym działaniem pilotów, w którym podejmowane są decyzje, stanowiące o tym, iż pewne wzorce zostają potraktowane jako skala oceny ludzkich zachowań.

Wychodząc od klasyfikacji zachowań przeprowadzonej przez S. Ossowskiego można przewidzieć, że nastąpi to jako: ¹⁾

- przyswojenie wzorów w procesie internalizacji (uwewnętrznienia dzięki czemu stosowanie wzorów staje się wewnętrzną potrzebą skłaniającą do określonego działania w sposób bezwiedny; uwewnętrznienie wzorów odbywa się - zdaniem wielu socjologów - przede wszystkim w grupie pierwotnej, we wczesnym okresie kształtowania osobowości społecznej człowieka: należałoby zbadać, czy grupy, z jakimi styka się człowiek w związku z pracą zawodową, tworzą sytuację umożliwiającą uwewnętrznienie wzorów albo też, czy liczą, że dokonało się to lub dokona w innej grupie;
- przyswojenie wzorów polega na przyjęciu określonych "reguł gry" i występuje w układach interakcji, gdzie działania są zależne zasadniczo od poszczególnych indywidualnych decyzji, i wynikają z przewidywania działań partnerów. "Reguły gry" mają często charakter zwyczaju, łączą się również z przyswojeniem podstawowego systemu wartości i ocen wspólnego dla partnerów interakcji, co umożliwia przestrzeganie "reguł gry" nie popartych wyraźnymi sankcjami (...);

1. S. Ossowski: Koncepcja ładu społecznego i typy przewidywań.
"Studia Filozoficzne". Nr 4, 1959

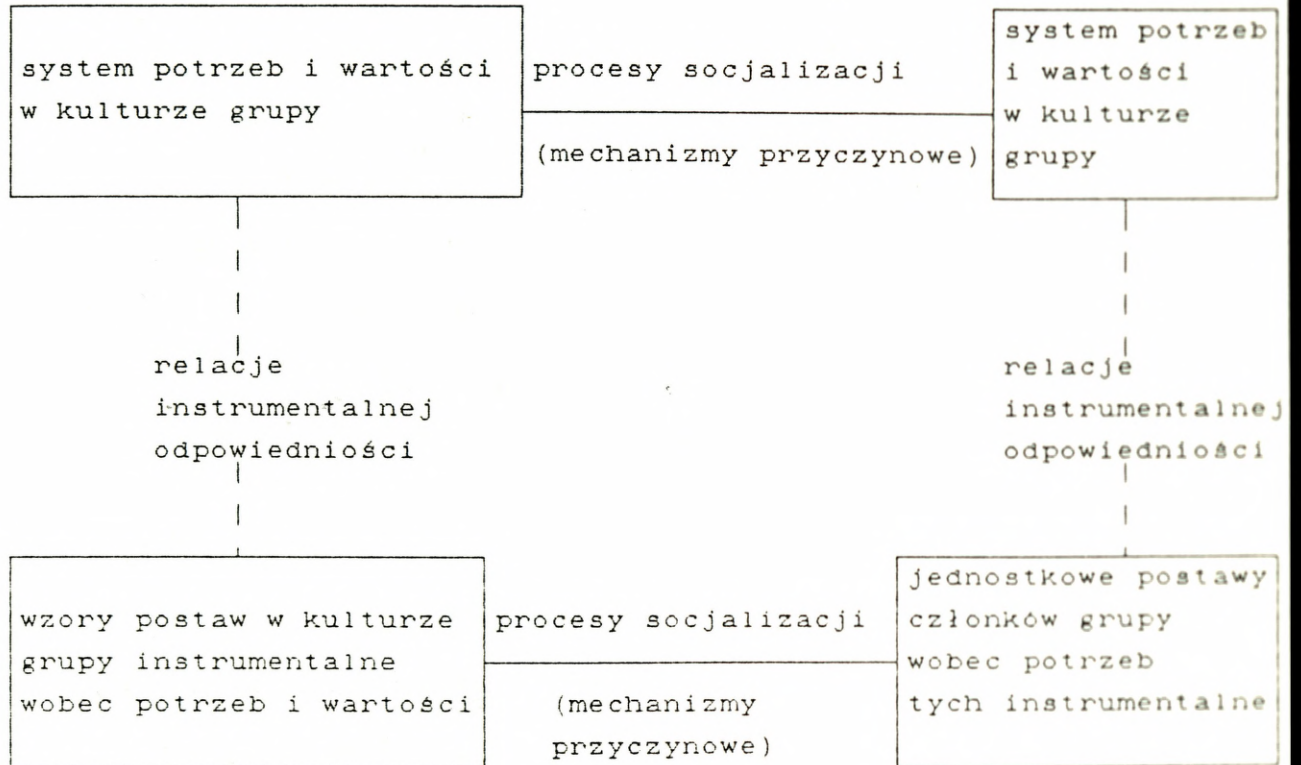
- przyswojenie wzorów odbywa się w sytuacji przymusowej, polega na podporządkowaniu się nakazom wysuniętym przez osoby lub grupy posiadające możliwość uruchomienia sankcji (...);
- przyswojenie wzorów wynika ze świadomego i pozbawionego przymusu uzgodnienia stanowisk w sprawie wyboru wzorów; wymaga znajomości różnych wzorów i ich oceny na tle przyjętego nadrzędnego systemu wartości i norm, a także uświadomienia sobie społecznych preferencji i porozumienia się, jakim potrzebom należy przyznawać pierwszeństwo; wzory akceptowane na drodze wyboru stają się wybraną miarą świadomej oceny postępowania, ich stosowanie uzależnione jest od ciągłej samokontroli i świadomego kształtowania własnej osoby.

Dokonany przez nas podział w sposobie tworzenia się i przejmowania postaw można wydzielić jedynie teoretycznie. W praktyce proces kształtowania postaw pilotów będzie bardziej złożony, w którym "przejmowanie gotowej postawy nie jest całkowicie możliwe bez wzbudzenia u jednostki aktywności poznawczej, uczuć, motywów, czyli zaistnienia odpowiednich podmiotowych warunków. Z drugiej zaś strony nie jest możliwe ukształtowanie przez jednostkę postawy w pełni samodzielnie.

Tworząc własną postawę, jednostka opiera się, w mniejszym lub większym stopniu, na wartościach społecznych, które stanowią jakby podstawowy budulec. Jednostka może jednak przyjmować (...), odrzucać (...), modyfikować te wartości, włączyć do nich własne oparte na doświadczeniu. 1)

1. T. Mądrzycki: op.cit., s. 137-138

Komplementarny model kształtowania się postaw społeczno-zawodowych pilotów możemy zatem, wykorzystując koncepcję S. Nowaka przedstawić następująco: 1)



1.M.Marody: op.cit., s. 185

4.2. Czynniki kształtujące postawy społeczno-zawodowe

Potrzeby i wartości - jak twierdzi B. Morawski ¹⁾ mogą być źródłem powstania w świadomości idealnego obrazu pracy zawodowej. Praca funkcjonuje wówczas jako pewien konstrukt myślowy powstały na drodze internalizacji opinii społecznej oraz poprzez uświadomienie własnych potrzeb. Wypadkową tych czynników będzie wartość pracy a jej zewnętrznym wyrazem oczekiwania. ²⁾

Ponieważ potrzeby i wartości należą do sfery motywacyjnej osobowości, dlatego też oczekiwania należy traktować jako zewnętrzny wyraz tej sfery. Spełnienie zaś oczekiwań będzie źródłem zadowolenia z pracy, czyli "stanem równowagi pomiędzy potrzebami i oczekiwaniami pracownika w stosunku do pracy, a ich zaspokojeniem". ³⁾

Łatwo zauważyć, że uznawane wartości czy zadowolenie są przejawem wytworzonych postaw. Można jednak traktować je również jako czynniki oddziałujące na powstawanie, umacnianie się i na zmianę postaw. Wynika to stąd, że postawy wpływają na uczenie

1. Por. B. Morawski: Czynniki warunkujące postawy wobec pracy.

"Studia Socjologiczne" 1977, nr 1, s. 19

2. J. Poplucz oczekiwania zawodowe określa jako "(...) zespół wzorowanych i pożądaných przez pracownika wartości, wywołujących napięcie emocjonalne skłaniające do ich zdobycia, czyli zespół ekwiwalentów za wkład pracy".

Zalicza do nich oczekiwania: materialne, moralne, społeczne, twórcze, stabilizacyjne, por. Oczekiwania zawodowe pracujących "Studia Socjologiczne" 1977, nr 2, s. 79 i nast.

3. A. Sarapata i K. Doktor: Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1962, s. 230

się i postrzeganie, poznawanie oraz dalsze formowanie się postaw. Liczne badania wykazały, że szczególnie istotne dla kształtowania się pożądaných postaw wobec pracy są czynniki oddziałujące w zakładzie, bezpośrednio związane w procesem pracy i osiąganymi przez pracę korzyściami. W.A. Jadow stwierdza np., że "czynniki urzeczywistniające się w przedsiębiorstwie można nazwać konkretnymi czynnikami bezpośrednio wpływającymi na stosunek do pracy, w odróżnieniu od konkretnych pośrednich, urzeczywistniających się w rodzinie i systemie edukacji".¹⁾

Natomiast J. Kalinowska czynniki oddziałujące w zakładzie na kształtowanie się postaw dzieli na intencjonalne, stosowane przez kierowników w celu wywołania określonych postaw oraz niezależne od woli kierowników, wynikające z poziomu techniki, warunków pracy, technologii produkcji itp.²⁾

Wielu badaczy podejmujących tą problematykę dokonuje zasadniczego pogrupowania czynników wpływających na kształtowanie postaw wobec pracy zawodowej na: obiektywne i subiektywne.

A. Preiss³⁾ do czynników obiektywnych zalicza przede wszystkim warunki pracy (fizyczne i społeczne). Fizyczne warunki pracy to m.in. lokalizacja stanowisk pracy, temperatura, oświetlenie, rodzaj urządzenia stanowiącego narzędzie pracy, warunki bhp.

1.W.A.Jadow: Człowiek i jego praca. Warszawa 1971, s. 56

2.Por.J.Kalinowska: Postawy robotników wobec pracy. Warszawa 1978, s. 42-43

3.Por.A.Preiss: Kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy. W: Socjologia w zakładzie pracy (red. S. Widerszpil). Warszawa 1973, s. 55-56

społeczne warunki pracy obejmują całokształt zagadnień związanych z organizacją pracy, płace, stosunki z przełożonymi i kolegami, możliwości awansu i rozwoju oraz współdziałania w zarządzaniu zakładem pracy. Łącznie warunki fizyczne i społeczne tworzą środowisko pracy.

Czynniki zaś subiektywne to głównie: motywacja pracy i oczekiwania pracowników, postawy wobec wszystkich uprzednio wymienionych warunków pracy, stosunek do zawodu zadowolenie z pracy. Czynniki subiektywne są kształtowane przez konkretne warunki społeczne, w jakich żyją pracownicy. Ponadto są one silnie związane z obiektywnymi wyznacznikami stosunku do pracy. Według J. Drozdowicza ¹⁾ można wyodrębnić trzy grupy czynników, które wpływają na stosunek pracownika do pracy, na jego samopoczucie w procesie pracy, a w konsekwencji - na jego wydajność i zadowolenie. Są to warunki osobowe (przygotowanie zawodowe, społeczne, etyczne, stan zdrowia i predyspozycje psychiczne danego pracownika, jego zamiłowania i zainteresowania), warunki pracy (organizacyjne, fizyczne, techniczne, ekonomiczne i społeczne warunki pracy) oraz warunki poza miejscem pracy (warunki socjalno-bytowe a więc: rodzinne, mieszkaniowe, materialne).

M. Dobrzyński ²⁾ uważa, że takie klasyfikacje mają istotną wadę, gdyż nawet przy maksymalnej ich rozbudowie zawsze

1. Por. J. Drozdowicz: Społeczne problemy kierowania ludźmi w zakładach pracy. Warszawa 1973, s. 28-47

2. Por. M. Dobrzyński: Organizacja zachowania pracownika. Warszawa 1973, s. 77

pozostają niekompletne, a tym samym stwarzają niebezpieczeństwo pominięcia jakiegoś ważnego elementu sytuacji pracy, wpływającego na zachowania pracownicze. Z punktu widzenia prowadzonych przez nas rozważań kompletność, lub jej brak, nie ma większego znaczenia. Badania dowodzą bowiem, że nie wszystkie elementy sytuacji pracy w jednakowo silny sposób oddziałują na pracownika. Stąd też w naszym postępowaniu badawczym, po uwzględnieniu wniosków wynikających z literatury przedmiotu oraz konkretnych warunków pracy pilota ¹⁾, wyselekcjonowaliśmy do badań empirycznych następujące czynniki osobowościowe: system wartości oraz subiektywną wartość pracy, zadowolenie z zawodu, charakteru pracy, zajmowanego stanowiska i miejsca służby oraz czynniki demograficzno-społeczne (wiek, stan cywilny i rodzinny, wykształcenie, staż zawodowej służby wojskowej, klasę pilota wojskowego, charakter stanowiska służbowego, dotychczasowy nalot, rodzaj użytkowanego statku powietrznego) oraz obiektywne (sytuacja zawodowa): treść pracy, techniczno-organizacyjne warunki pracy (techniczne warunki pracy, bezpieczeństwo lotów w macierzystym pułku, organizacja pracy i szkolenia), społeczne warunki pracy (pozycja społeczna pilota wojskowego, stosunki międzyludzkie, możliwości rozwoju zawodowego) oraz świadczenia wojska na rzecz pilotów (materialne warunki służby).

Te poszczególne elementy sytuacji pracy mogą mieć charakter nagrody, gdy ich stan jest zgodny z oczekiwaniami, tym samym pojawia się możliwość utrwalania określonych postaw. Brak

1. Rozdział niniejszej pracy, s. 33.

zaspokojenia oczekiwań dotyczących powyższych elementów może spowodować zmianę postawy pilotów, a nawet wycofanie się z czynnego latania lub odejście z wojska. 1)

1. Por. S. Czajka, J. Sztumski: Zarys socjologii przemysłu
Wrocław 1977, s. 338

4.3. Czynniki warunkujące zmianę postaw społeczno-zawodowych.

Rozpatrując problem formowania postaw społeczno-zawodowych pilotów mamy do czynienia najczęściej z sytuacją, że poszczególne osoby posiadają już określone postawy, które determinują często kształtowanie się nowych. Stąd należy zgodzić się z T. Mędrzyckim, że "formowanie postaw człowieka to zazwyczaj ich zmienianie".¹⁾ Zmiana postawy może polegać na zmianie jej znaku (z pozytywnego na negatywny lub odwrotnie) oraz zmianie siły. Oznacza to więc nie tylko zmianę postawy w rozumieniu radykalnej zmiany jej znaku (np. z "minus" na "plus" lub odwrotnie), ale również jej neutralizację (np. z "plus" lub "minus", na "zero") i wzmocnienie (tj. przesunięcie jej wartości dodatniej najdalej od punktu "zero").²⁾

Badania tego problemu dowodzą, że zmiana kierunku postaw dokonuje się stosunkowo rzadko, częściej natomiast mamy do czynienia ze zmianą siły postaw.

W przypadku pilotów wojskowych raczej rzadko będziemy mieć do czynienia z radykalną zmianą postaw, częściej natomiast może dochodzić do neutralizacji lub wzmocnienia określonych postaw.

W myśl strukturalnej tradycji w definiowaniu postawy, do której nawiązujemy w dysertacji, za najważniejszą przesłankę wyjaśniającą zmianę postaw przyjmuje się pogląd, że zmiany postaw są możliwe poprzez zmiany zachodzące w sferze poznawczej, tzn. doprowadzają do przekształceń zespołu przekonań o własnościach i naturze przedmiotu postawy.³⁾

-
1. T. Mędrzycki: Warunki i metody zmiany postaw. W: Teorie postaw, pod red. S. Nowaka. Warszawa 1973, s. 317
 2. For. S. Mika: Psychologia..., op.cit., s. 157
 3. J. Halloran: Attitude Formation and Change. Tłumaczenie W: Zmiany postaw. OBCP 1971.

Niezbędne do tego informacje mogą być uzyskiwane przez podmiot w dwojaki sposób: albo pod wpływem percepcji informacji uzyskiwanych od zewnętrznego informatora (informacja werbalna), albo w drodze bezpośredniego kontaktu z przedmiotem - w drodze zmysłowej percepcji cech przedmiotu dokonywanej w trakcie oddziaływania na niego.¹⁾

Uwagi te - jak się wydaje - są w pełni trafne w stosunku do zagadnienia zmiany postaw społeczno zawodowych pilotów wojskowych. Z dotychczasowych rozważań daje się bowiem wyprowadzić ogólny wniosek o zależności postaw wobec pracy zawodowej od zjawisk i procesów zachodzących w środowisku pracy (pułku) oraz w środowisku pozazawodowym (zamieszkania).

Pierwsze obejmują zmiany pod wpływem wykonywanych czynności i zadań służbowych, drugie dotyczą zmiany postaw poprzez otrzymane informacje od zewnętrznego informatora, .

Wychodzące od zadowolenia z pracy, które określiliśmy wcześniej jako skutek spełnionych oczekiwań, za podstawową przesłankę ich realizacji uznaliśmy szeroko pojęte warunki pracy. Można też mówić o korzystnych lub niekorzystnych relacjach zachodzących pomiędzy oczekiwaniami, a warunkami służby. Sprzyjające zadowoleniu relacje mogą mieć miejsce wówczas, gdy cechy pracy zawodowej (szeroko pojętej) są w stanie sprostać oczekiwaniom, tj. albo stwarzają możliwości spełnienia oczekiwań w stopniu "równym" albo "przerastają oczekiwania".²⁾

1. T. Mądzycki, op. cit., s. 319.

2. For. B. Merawski: Czynniki..., op. cit., s. 202-205

Postawy społeczno-zawodowe mogą więc ulegać zmianie pod wpływem warunków służby (sytuacji zawodowej), społecznych warunków życia (zmiany miejsca zamieszkania, jednostki wojskowej lub eskadry) ale również pod wpływem zmian zachodzących w osobowości a zwłaszcza w systemie wartości, zainteresowaniach i zamiłowaniach, poziomie wiedzy ogólnej i profesjonalnej.

Widzimy więc, że proces zmiany postaw społeczno-zawodowych nie jest zadaniem łatwym. I chociaż postawy pilotów nie są czymś stałym danym raz na zawsze, i mimo, że jest wiele czynników je kształtujących, jak również modyfikujących to łatwiej jest w toku działalności szkoleniowo-wychowawczej kierować procesem tworzenia się pożądaných postaw niż później zmieniać te, które niezgodne są z założonymi celami. Wynika to z trudności natury teoretycznej, jak i praktycznej. Brak bowiem dostatecznie sprawdzonej koncepcji zmiany postaw, która uwzględniałaby te wszystkie uwarunkowania oraz w sposób możliwie wyczerpujący się do nich odnosiła. ¹⁾

1. Współcześnie w obrębie nauk o społecznym zachowaniu się ludzi wg.Ch.A.Insko sformułowano 12 różnych teorii psychologicznych dotyczących możliwości dokonywania zmiany postaw. Mimo licznych teorii i opisów procesu zmian i rozwijanie postaw większość cechuje jednak fragmentaryczność. Podejmują bowiem tylko określony aspekt zmiany postaw, bądź zmiany pewnego rodzaju postaw. Wśród nich najbardziej popularne to: koncepcja zmian postaw nawiązująca do psychologii uczenia się, koncepcje mające swe źródło w homeostetycznej teorii postaw i poglądy nawiązujące do teorii równowagi poznawczej i niektórych koncepcji psychoanalizy. Por.m.in. S.Mika: Wstęp do psychologii społecznej, Warszawa 1972, A. Malewska: Rozdzwięk między uznawanymi przekonaniem i jego konsekwencją. "Studia Socjologiczne" 1961 Nr 1, s. 63-91 Ponadto M.Ossowska: Uwagi o pojęciu dysonansu poznawczego u Festingera: "Studia Socjologiczne" 1962, Nr 1, s. 231-235; J. Sawa: Psychoanalityczna teoria podstaw. W: Teorie postaw. pod.red. S.Nowaka, Warszawa 1973, s. 135-184.

ROZDZIAŁ II

METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAN

Zagadnienie postaw jest coraz częściej przedmiotem analiz i badań w naukach społecznych. Wiele uwagi poświęca się temu problemowi w badaniach empirycznych prowadzonych zarówno w środowisku cywilnym ¹⁾, jak i w wojsku. ²⁾ Ważnym elementem są w nich czynniki warunkujące postawy pracownicze. Stosunek ludzi do pracy zawodowej jest bowiem złożony, wyznaczony czynnikami społecznymi, psychicznymi, organizacyjnymi, aktualną pozycją zawodową itp.

-
1. Por. zwłaszcza: S.Kowalewska (red.): Kształtowanie postaw zawodowych. Wybrane zagadnienia kultury pracy. Wrocław-Warszawa-Kraków 1964; J.Tulski: Postawy młodych robotników wobec pracy zawodowej, Warszawa 1969; J.Kulpińska i in.: Postawy robotników wobec pracy i zakładu, W: Zarządzanie i rachunek ekonomiczny, Warszawa 1971; M.Strzeszewski: Stosunek do wykonywanej pracy i jego wyznaczniki W: Zagadnień kultury pracy robotników przemysłowych, Warszawa 1969; W.Wesołowski (red.): Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje, Warszawa 1975; K.Hirszel: Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych, Warszawa 1983; J.Kalinowska: Postawy robotników wobec pracy, Warszawa 1978 czy też B. i H. Sterniczukowie: Postawy wobec pracy, Warszawa 1979.
2. Por. m.in. W.Serek, W.Iwaniec: Stosunek kadry LWP do wojska i zawodu wojskowego. Sprawozdanie z badań IBS WAP, Warszawa 1988; F.Ułasiuk: Oficerowie współczesnego Wojska Polskiego. Postawy wobec zawodu i wybranych wartości społecznych, Warszawa 1990; A.Łapa: Wartości i postawy zawodowe kadry polskiej Marynarki Wojennej w latach 1986-1990 (maszynopis pracy doktorskiej AON), Warszawa 1991; S.Ligęza: Osobowość mistrzów szkolenia lotniczego a powodzenie w ich pracy zawodowej (maszynopis pracy doktorskiej AON), Warszawa 1991; M.Wójcicka: Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP. Komunikat z badań WBS, Warszawa 1992.

Przystępując do badań nad uwarunkowaniami postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych, po uświadomieniu sobie zakresu omawianej problematyki, postanowiliśmy nieco zawęzić przedmiot badań.

1. Przedmiot i cel badań

Przedmiotem badań w niniejszej pracy uczyniliśmy wybraną problematykę uwarunkowań postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych.

Za główny cel badań przyjęliśmy:

- określenie podstawowych uwarunkowań postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych (zmienne niezależne);
- określenie postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych (zmienne zależne);
- ustalenie elementów sytuacji osobistej, zawodowej i społecznej wywierających zasadniczy wpływ na kształtowanie tych postaw.

Ponieważ ilość czynników oddziałujących na postawy społeczno-zawodowe pilotów jest praktycznie nieograniczona niemożliwe byłoby określenie ich wpływu posługując się wynikami tylko jednych badań. Z tego też względu po przestudiowaniu literatury i po wstępnej selekcji wyników dotychczasowych badań tego problemu skonkretyzowaliśmy (naszym zdaniem zasadnicze) czynniki w tej dziedzinie (zmienne niezależne). Są to:

1. Czynniki osobowościowe związane z zakresem indywidualnych doświadczeń społecznych i zawodowych. Dotyczą one:
 - a) Systemu wartości pilotów i subiektywnego znaczenia dla nich pracy zawodowej.

- b) Zadowolenia z pracy zawodowej.
 - c) Czynniki demograficzno-zawodowych (wykształcenie, stan cywilny i rodzinny, wiek i staż zawodowej służby wojskowej, poziom wykształcenia lotniczego, dotychczasowy nalot i klasa specjalisty wojskowego), charakter stanowiska służbowego, pełnienie funkcji społecznych w wojsku i poza wojskiem).
1. Czynniki związane z pełnieniem lotniczej służby, a mianowicie:
- a) Treść pracy (użyteczność wykonywanej pracy, jej zgodność z zainteresowaniami, skala i stopień trudności wykonywanych zadań, stopień niebezpieczeństwa i ryzyka wiążącego się z pracą w powietrzu, wymagania dotyczące stałej sprawności i dyspozycyjności pilotów).
 - b) Techniczno-organizacyjne warunki pracy (organizacja pracy i szkolenia, obowiązki i wymagania stawiane pilotom, obciążenie zadaniami, styl kierowania, czas pracy, baza kondycyjnego przygotowania do lotów, baza szkolenia teoretyczno-praktycznego, warunki socjalne w "domkach pilota", warunki odpoczynku po wykonaniu lotniczych zadań, opieka lekarska, bezpieczeństwo lotów (zaufanie do statku powietrznego i jego systemu obsługowego, działalność służb ubezpieczających i zabezpieczających loty oraz osób funkcyjnych kierujących lotami).
 - c) Społeczne warunki pracy (pozycja społeczna, stosunki międzyludzkie, perspektywy zawodowe pilotów).

d) Świadczenia (uposażenie, dodatki funkcyjne i specjalistyczne premie, wyżywienie, warunki zakwaterowania w kwaterach stałych i internatach).

Na podstawie przyjętego przez nas rozumienia terminu "postawa społeczno-zawodowa pilota wojskowego" ¹⁾ wyróżnić możemy wiele postaw "cząstkowych" wobec różnych aspektów społecznych i zawodowych, które będą pełnić rolę wskaźników ²⁾ postawy ogólnej (zmienne zależne). Liczba i zakres postaw "cząstkowych" wobec pracy, jako złożonego obiektu, zależy od tego, z jakimi przejawami i aspektami społecznego procesu pracy dany człowiek się styka i jaki jest charakter tej styczności. ³⁾ Ich pełny zakres w odniesieniu do pilotów wojskowych jest bardzo szeroki, dlatego w niniejszej pracy ograniczymy się tylko do - naszym zdaniem najważniejszych, a mianowicie:

- postaw społecznych (stosunek do aktywności społecznej);
- postaw wobec społecznego środowiska pracy (stosunek do przełożonych i innych żołnierzy zawodowych pułku);
- postaw wobec wykonywanych czynności i zadań służbowych (stosunek do zadań);
- postawa wobec wojska i zawodu (stosunek do wojska i zawodu pilota wojskowego).

1. Por. Rozdział I niniejszej pracy, s.

2. Rozważania na temat wskaźników znaleźć można m.in. Definiowanie pojęć a dobór wskaźników w badaniach, W: S. Nowak: Metodologia badań społecznych, W: W. Banka, H. Cabak, J. Sobiecki: Wstęp do metodologii badań społecznych w wojsku, Warszawa 1986; Wskaźniki, W: R. Mayntz, K. Holm, P. Hubner: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985; H.M. Blalock: Statystyka dla socjologów, Warszawa 1975, s. 21, 437 inast.

3. Por. J. Eujak: Młodzież szkolna wobec pracy jako wartości społecznej. "Studia Socjologiczne" 1977, nr 2, s. 111

Wodrębienie tych elementów w badaniach umożliwiło, jak sądzimy pełniejsze, ukazanie uwarunkowań tak złożonego obiektu jakim są postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych. podejście takie stosuje się dość często przy badaniu złożonych problemów, których pełny obraz dać może dopiero zastosowanie i analiza wskaźników cząstkowych. Określenie efektów oddziaływania poszczególnych czynników, związanych z zakresem indywidualnych doświadczeń i pełnieniem lotniczej służby (zmiennie niezależne), na elementy postawy pilotów (zmiennie zależne) pozwoli wskazać, które czynniki należy aktywizować, oraz te, których ograniczanie lub eliminowanie, byłoby korzystne dla kształtowania pożądaných postaw pilotów.

Dla bliższego określenia postaw "cząstkowych" przyjęliśmy następujące ich zmiennie szczególne:

1. W stosunku do postawy społecznej:
 - nastawienie społeczne pilotów;
 - poziom społecznego zaangażowania.
2. W stosunku do postawy wobec społecznego środowiska pracy:
 - przejawy okazywanego szacunku przełożonym i innym żołnierzom zawodowym;
 - więź ze środowiskiem służby;
 - identyfikowanie się z postępowaniem przełożonych i innymi żołnierzami pułku (w tym personelem latającym);
 - stopień podporządkowania się przełożonym.
3. W stosunku do postawy wobec wykonywanych czynności i zadań:
 - znaczenie przywiązywane do szkolenia teoretyczno-praktycznego;

- gotowość wykonania trudnych lotniczych zadań;
- poziom zaangażowania zawodowego.

4. W stosunku do postawy wobec wojska i wykonywanego zawodu:

- satysfakcja ze spełnienia oczekiwań związanych z wyborem zawodu;
- identyfikacja z wojskiem i zawodem pilota wojskowego;
- plany związane ze służbą wojskową;
- poziom aspiracji zawodowych.

2. Problemy i hipotezy badawcze

Sformułowane cele pracy implikują określenie następujących głównych problemów badawczych:

- P₁. Jakie są podstawowe uwarunkowania postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych ?
- P₂. Jaki jest stosunek pilotów do aktywności społecznej, środowiska społecznego, wykonywanych czynności i zadań oraz zawodu pilota wojskowego ?
- P₃. W jakim zakresie poszczególne czynniki osobowościowe społeczne i zawodowe wywierają wpływ na te postawy ?

-
1. Na podstawie literatury można przyjąć następującą definicję problemu badawczego: "Problemy badawcze są to pytania, na które szukamy odpowiedzi na drodze badań naukowych. Wysuwając je, zadajemy pytania "przyrodzie", "otoczeniu a nie osobie drugiej. Staramy się znaleźć odpowiedzi poprzez własny wysiłek nie zaś przez oczekiwanie gotowej odpowiedzi od innego człowieka" - J. Pieter: Ogólna metodologia pracy naukowej, Wrocław 1967, s. 67. Por. także: Z. Cackowski: Problemy i pseudoproblemy, Warszawa 1964, s. 104 i nast. W. Bańka, H. Cabak: Wybrane problemy metodologii w wojskowych naukach społecznych. Strategia badań pedagogicznych, Warszawa 1980, s. 38-40; W. Bańka, H. Cabak, J. Sobiecki: Wstęp do metodologii badań społecznych w wojsku, Warszawa 1986, s. 83-89; S. Nowak: Metodologia badań społecznych, Warszawa 1985, s. 30-35.

w oparciu o znajomość terenu badań, wynikającą z działalności profesjonalnej oraz literatury możemy sformułować następujące główne hipotezy: 1)

- H₁. Postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych warunkuje zespół czynników związanych z osobą pilota (system wartości, zadowolenie z pracy zawodowej, indywidualne położenie społeczne) oraz z treścią pracy i sytuacją zawodową (techniczno-organizacyjne i społeczne warunki pracy, świadczenia wojska na rzecz pilotów - materialne warunki służby).
- H₂. Piloci wojskowi wykazują pozytywny stosunek do środowiska pracy, czynności i zadań służbowych oraz wykonywanego zawodu. Nie znajduje natomiast u nich uznania angażowanie się do pracy społecznej na rzecz środowiska służby i zamieszkania.
- H₃. Na postawy społeczno-zawodowe pilotów zasadniczy wpływ wywiera zamiłowanie do lotnictwa związane z treścią pracy (charakterem pracy pilota) oraz indywidualne doświadczenie życiowe i zawodowe. Wykonywana praca przedstawia więc dla pilotów głównie wartość autoteliczną.
- Inne czynniki związane z sytuacją zawodową i społeczną wzajemnie się warunkują i uzupełniają. Fakt ten wskazuje na kompleksowe ich oddziaływanie.

1. Nie wnikając w szczegółowe rozważania definicyjne, przyjmując można następującą definicję hipotezy: "Hipotezy naukowe są przypuszczeniami co do istnienia związków, zależności danego zjawiska od innych zjawisk. Opierając się na faktach znanych i dostatecznie sprawdzonych, uczyony przypuszcza, że zjawisko przez niego badane powstaje w określonych warunkach, czyli, że jest skutkiem określonej przyczyny" - J. Pieter: Nauka i wiedza, Warszawa 1967, s. 105.

ze względu na duży stopień uogólniania problemu badawczego oraz głównych hipotez zasadne jest sformułowanie problemów i hipotez szczegółowych. Ich rozwiązanie pozwoli na udzielenie odpowiedzi na wyżej postawione pytania.

I tak stosownie do problemu pierwszego ("P₁") sformułowano następujące problemy szczegółowe:

- P_{1.1} Jaki jest system wartości stymulujący postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych ?
- P_{1.2} Jak piloci oceniają charakter wykonywanej pracy (treść pracy) ?
- P_{1.3} Jakie są techniczno-organizacyjne warunki pracy pilotów ?
- P_{1.4} Jakie są społeczne warunki ich pracy ?
- P_{1.5} Czy piloci czują się usatysfakcjonowani poziomem uzyskiwanych świadczeń (materialnych warunków służby) ?
- P_{1.6} Czy personel latający jest zadowolony z pracy zawodowej?

Do problemów tych sformułowano następujące hipotezy:

- H_{1.1} Piloci w sposób znaczący cenią sobie wartości życia rodzinnego i wykonywaną pracę. Dążą do ustabilizowanego i dostatniego życia rodzinnego oraz mistrzowskiego wykonywania zawodu.

Praca zawodowa ma dla nich przede wszystkim wartość autoteliczną, chociaż spełnia też istotną rolę instrumentalną.

- H_{1.2} Piloci są usatysfakcjonowani charakterem wykonywanej pracy, co wynika z ich zamiłowań i zakresu czynności ściśle profesjonalnych (lotniczych), w mniejszym zaś stopniu z czynności typowo wojskowych

H_{1.3} Techniczno-organizacyjne warunki pracy są na ogół oceniane pozytywnie.

Technika lotnicza mimo, iż generalnie przestarzała, gwarantuje bezpieczne szkolenie lotnicze. Szczególnie satysfakcjonuje pilotów baza przygotowania teoretyczno-praktycznego do lotów i opieka lekarska. Pewien stan niezadowolenia wywołuje uboga baza kondycyjnego przygotowania do lotów i niektóre elementy organizacji pracy (np. nie liczenie się z czasem podwładnych, częste zmiany wariantów szkolenia).

H_{1.4} W pułkach lotniczych panuje sprzyjająca atmosfera do kształtowania emocjonalnych więzi ze środowiskiem pracy i pomyślnej realizacji zadań szkoleniowych. Piloci mają zapewnione warunki rozwoju zawodowego, jednak czują się zbyt mało doceniani w środowisku służby.

H_{1.5} Piloci są nieusatysfakcjonowani materialnymi warunkami służby (uzyskiwanymi świadczeniami), które ich zdaniem nie rekompensują wysiłku i stawianych wobec nich wymagań.

H_{1.6} Piloci w , większości odczuwają satysfakcję z pracy zawodowej, gdyż spełniły się ich główne oczekiwania związane ze służbą w lotnictwie wojskowym. Czują się przede wszystkim pilotami, rola żołnierza zawodowego schodzi na dalszy plan.

Do problemu drugiego ("P₂") sformułowano następujące problemy szczegółowe:

- P_{2.1} Jakie jest nastawienie pilotów do pracy społecznej i ich zaangażowanie w sprawy środowiska pracy i zamieszkiwania ?
- P_{2.2} Czy piloci darzą szacunkiem swoich przełożonych, identyfikują się z ich decyzjami oraz w jakim stopniu wykazują posłuszeństwo wobec przełożonych ?
- P_{2.3} Czy piloci identyfikują się i darzą szacunkiem kadrę zawodową pułku oraz jak silne więzi łączą ich ze środowiskiem służby ?
- P_{2.4} Jakie znaczenie przywiązują piloci do pogłębiania wiedzy wojskowej i specjalistycznej, doskonalenia lotniczych umiejętności oraz jaki jest ich poziom aktywności zawodowej ?
- P_{2.5} W jakim stopniu spełniły się oczekiwania pilotów związane z własną profesją, czy identyfikują się z wojskiem i zawodem pilota, jakie mają aspiracje zawodowe i plany dotyczące dalszego pełnienia zawodowej służby wojskowej ?
- Do powyższych problemów szczegółowych sformułowano

następujące hipotezy:

- H_{2.1}. Piloci ze zrozumieniem odnoszą się do potrzeby pracy dla innych, godzenia dobra własnego z cudzym, jednak w działalność społeczną zaangażowanych jest niewielu pilotów. Działalność społeczna ma małą rangę wśród potrzeb i dążeń pilotów.
- H_{2.2}. Piloci w zdecydowanej większości okazują szacunek przełożonym, czują się z nimi związani przede wszystkim ze względu na wspólnie wykonywaną pracę. W mniejszym stopniu identyfikują się z ich postępowaniem, wykazują jednak posłuszeństwo oraz dobrą realizację rozkazów i poleceń.

- H_{2.3}. Piloci czują się silnie związani ze środowiskiem służby. W tym najbardziej z najbliższym zespołem pracy (klucz, eskadra), z którym w pełni identyfikują się. Jednocześnie okazują szacunek innym pilotom, niektórym specjalistom służby inżynieryjno-lotniczej oraz ubezpieczenia i zabezpieczenia lotów. Do pozostałej kadry pułku mają stosunek na ogół obojętny.
- H_{2.4}. Piloci skupiają swoją uwagę na doskonaleniu lotniczych umiejętności i pogłębianiu tej wiedzy specjalistycznej, która w ich przekonaniu jest szczególnie do tego przydatną. Dużo mniejsze znaczenie przywiązują do pogłębiania wiedzy ogólnowojskowej. Wykazują wysoki poziom aktywności zawodowej, chętnie latają oraz podejmują się wykonania trudnych lotniczych zadań.
- H_{2.5}. W czasie dotychczasowej służby spełniły się w zasadzie najważniejsze oczekiwania pilotów związane ze służbą w lotnictwie wojskowym. Identyfikują się więc z rolą pilota, w mniejszym zaś stopniu z rolą żołnierza zawodowego i wojskiem jako instytucją społeczną. Swoje dalsze plany życiowe wiążą ze służbą wojskową, jednak uzależniają czas jej pełnienia od sytuacji zawodowej. Aspiracje zawodowe pilotów dotyczą głównie osiągnięcia mistrzostwa w swoim zawodzie i obcowania z najnowszą techniką lotniczą.

Problem trzeci ("P₃") uszczegółowiono następująco:

- P_{3.1.} Jakie czynniki warunkują postawy społeczne (aktywność społeczną) pilotów ?
- P_{3.2.} Jakie są uwarunkowania postaw pilotów wobec społecznego środowiska pracy (przełożonych i pozostałej kadry pułku) ?
- P_{3.3.} Jakie czynniki determinują postawy pilotów wobec wykonywanych czynności i zadań służbowych ?
- P_{3.4.} Jakie elementy sytuacji osobistej i zawodowej wywierają zasadniczy wpływ na stosunek pilotów do wojska i wykonywanego zawodu ?

Do wyżej wymienionych problemów sformułowano następujące hipotezy:

- H_{3.1.} Postawy społeczne pilotów wynikają z ich negatywnego nastawienia do pracy społecznej na rzecz środowiska służby i zamieszkania. Ważnym stymulatorem tego zjawiska jest sytuacja w środowisku służby, która sprzyja (lub nie) umacnianiu się tych postaw.
- H_{3.2.} Postawy pilotów wobec środowiska służby (przełożonych i innych żołnierzy pułku) warunkuje korzystna atmosfera pracy i dobre stosunki interpersonalne. Dla integracji pilotów z najbliższym zespołem pracy zasadnicze znaczenie ma treść pracy i wspólne dążenie do jak najlepszego wykonania zadań.
- H_{3.3.} Stosunek pilotów do wykonywanych czynności i zadań wynika z wewnętrznej motywacji pracy (zamiłowania do lotnictwa).

silnej integracji z najbliższym środowiskiem służby, dobrymi stosunkami z przełożonymi i pozostałą kadrami pułku oraz dążenia do podwyższania kwalifikacji i osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym zawodzie.

- H_{3.4}. Postawy pilotów wobec wojska i wykonywanego zawodu determinuje wewnętrzna motywacja do zawodowej służby wojskowej, subiektywna wartość wykonywanej pracy oraz ich indywidualne doświadczenie życiowe i zawodowe. Czynniki sytuacji zawodowej pozytywnie oddziałujące na postawy pilotów to: dobra organizacja służby i pracy, możliwości rozwojowe, atmosfera służby, zaufanie do eksploatowanej techniki i jej systemu obsługowego.
- Negatywnie zaś oddziałują na postawy: niezadowalające materialne warunki służby, brak czasu dla siebie i rodziny uboga baza kondycyjnego przygotowania do lotów.

3. Charakterystyka metod i narzędzi badawczych

W celu sprawnego przeprowadzenia badań oraz uzyskania empirycznego materiału pozwalającego na osiągnięcie celu badań oraz weryfikację przyjętych hipotez, zastosowano następujące metody badań: 1)

1. Metody podstawowe:

- a) ankieta,
- b) wywiad.

2. Metody pomocnicze:

- a) analiza dokumentów,
- b) obserwacja,
- c) analiza statystyczna.

3.1. Metody podstawowe

A n k i e t a

W badaniach zastosowana została ankieta środowiskowa własnej konstrukcji (załącznik nr 1). Metodę tą stosuje się bowiem, "(...) gdy trzeba się odwołać do oceny danej sytuacji, w której się badany znajduje, jako oceny wydarzeń zewnętrznych, własnych upodobań, postaw itp." 2)

-
1. Metody badań sprowadzają się do typowych i powtarzalnych sposobów zbierania, opracowywania i analizy danych empirycznych, służących uzyskaniu maksymalnie uzasadnionych odpowiedzi na stawiane w danej nauce pytania, por. S.Nowak: Metody badań socjologicznych, Warszawa 1970, s. 13-14, oraz por. T.Kotarbiński: O pojęciu metody, Warszawa 1957, s. 3 i nast., W.Bańka: Metodologiczne podstawy organizacji i kierowania zespołowymi pracami badawczymi, Warszawa 1977, s. 182, M.Łobocki: Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1984s.20
 2. W.Bańka, H.Cabak: Wybrane problemy metodologii w wojskowych naukach społecznych. Strategia badań pedagogicznych, Warszawa 1980, s. 159.

Nasza ankieta była anonimowa (nie podpisana przez respondentów i nie zawierająca żadnych pytań, które mogłyby ujawnić osobę respondenta, gdyby na te pytania odpowiadał). Dzięki temu uzyskane wyniki gwarantują wysoki stopień wiarygodności. W kwestionariuszu zastosowano trzy rodzaje pytań: zamknięte, półotwarte i otwarte.

Metodę ankietową zastosowano przede wszystkim w celu poznania charakterystycznych dla badanego środowiska opinii dotyczących:

- sytuacji zawodowej pilota (oceny treści pracy, organizacji działalności szkoleniowej, technicznych warunków pracy, poczucia bezpieczeństwa lotów w macierzystych pułkach, stosunków międzyludzkich, oceny pozycji społecznej pilotów, perspektyw zawodowych, uzyskiwanych świadczeń);
- systemu wartości i ważności poszczególnych aspektów pracy;
- zadowolenia z zawodu, specjalności pilota wojskowego, zajmowanego stanowiska służbowego oraz miejsca pełnienia służby (garnizon, jednostka, eskadra);
- nastawienia społecznego pilotów oraz ich aktywności społecznej;
- postaw społecznych (wobec przełożonych i innych żołnierzy pułku);
- stosunku do wykonywania lotniczych zadań;
- podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- zaangażowania zawodowego oraz motywów aktywności zawodowej;
- planów związanych z pełnieniem służby zawodowej;
- identyfikacji z wojskiem i zawodem pilota;
- aspiracji zawodowych.

W y w i a d

W uzupełnieniu metody ankietowej zastosowano wywiady nieskategoryzowane.¹⁾ Przeprowadzono je z grupą pilotów wojskowych objętych badaniami ankietowymi oraz organizatorami działalności szkoleniowo-wychowawczej (załączniki nr 2,3,4,5).

Wywiady prowadzono na terenie jednostek według sporządzonego planu wywiadu. Czas trwania rozmowy około 20 minut. Treść rejestrowana była na taśmie magnetofonowej.

Rozmowy z pilotami posłużyły do rozszerzenia i zweryfikowania odpowiedzi uzyskanych w kwestionariuszach ankiet. Natomiast w wywiadach z kadrą instruktorsko-dowódczą, realizującą szkolenie lotnicze oraz osobami kierującymi pracą służb ubezpieczających i zabezpieczających loty, dążono do zebrania opisów zachowania się badanych pilotów w różnych sytuacjach zawodowych, a także informacje na temat uwarunkowań działalności szkoleniowo-wychowawczej w pułkach lotniczych. Dotyczyło to w szczególności:

- stosunków społecznych w pododdziałach i oddziałach lotniczych,
- organizacji i przebiegu szkolenia lotniczego,
- realizacji planów szkoleniowych,
- obciążenia pracą pilotów wojskowych,
- techniczno-organizacyjnych warunków pracy,

1. Kontrowersyjny w polskiej literaturze metodologicznej pozostaje problem ostrego podziału metody rozmowy i metody wywiadu. Wielu autorów używa tych pojęć zmiennie, stwierdzając również w definicjach, że wywiad jest to rozmowa celowa, rozmowa kierowana, rozmowa prowadzona w celach badawczych itp. Por. m.in Z.Skorny: Metody badań i diagnostyka psychologiczna, Wrocław 1984, s. 151-153; R.Mayntz, K.Holm, P.Hubner: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej, Warszawa 1985, s. 131-134; J.Sztumski: Wstęp do metod i technik badań społecznych, Warszawa 1984, s. 96.

- bezpieczeństwa lotów, głównie przesłanek do powstawania wypadków lotniczych spowodowanych uchybieniami w działalności badanych pilotów.

3.2. Metody pomocnicze

B a d a n i e d o k u m e n t ó w

Analiza dokumentów pełniła rolę pomocniczą w procesie badawczym. Pozwoliła jednak na analizę szeregu zjawisk w określonym rozwoju. Analizie poddane zostały:

- materiały z konferencji bezpieczeństwa lotów lotnictwa Sił Zbrojnych RP oraz posiedzeń zespołów bezpieczeństwa lotów pułków lotniczych;
- protokoły z odpraw szkoleniowych oraz analizy i oceny morale personelu latającego;
- rozkazy i wytyczne do działalności szkoleniowo-wychowawczej;
- roczne sprawozdania i meldunki z realizacji zadań szkoleniowo-wychowawczych w pułkach lotniczych;
- wybrane teczki akt personalnych pilotów, a zwłaszcza zawarte w nich opinie okresowe i specjalne, karty indywidualno-opiniodawcze, prosby, orzeczenia lekarskie, świadectwa podwyższenia kwalifikacji;
- opracowania naukowe, a zwłaszcza wyniki badań w zakresie postaw wobec pracy zawodowej oraz wydawnictwa i opracowania Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej, dotyczące stanu psychofizycznego pilotów wojskowych.

O b s e r w a c j a

W badaniach zastosowaliśmy także obserwację czynną, zwaną niekiedy uczestniczącą.¹⁾ Jej celem była obserwacja pilotów w czasie wykonywania obowiązków służbowych. Szczególną uwagę zwrócono na: funkcjonowanie systemu szkolenia lotniczego (przebieg poszczególnych etapów przygotowania i przebiegu lotów), sposoby zachowania się pilotów w różnych sytuacjach, a zwłaszcza ich stosunek do kolegów i przełożonych oraz wykonywanych zadań.

Obserwacja uczestnicząca przeprowadzona została jako obserwacja migawkowa. Dobór przedziałów czasowych tej obserwacji - losowy. Obserwacja miała charakter indywidualny i grupowy, w zależności od tego, czy dążono do poznania uwarunkowań zachowania określonych pilotów, czy też zachowań interpersonalnych.

Uzyskane tą metodą informacje umożliwiły weryfikację (w określonym zakresie) danych zgromadzonych w wyniku badań z przeprowadzonych wywiadów.

A n a l i z a s t a t y s t y c z n a

Posługiwanie się tą metodą (jak zauważa J.P. Guilford) daje możliwość dokładnego i ścisłego opisu zjawisk, ułatwia zestawienie wyników w treściowej dogodnej formie oraz pozwala na wyciąganie ogólnych wniosków. Stwarza także możliwość wyodrębnienia pewnych przyczyn ze złożonych nieraz zjawisk społecznych.²⁾

-
1. Por. M. Łobocki: Metody badań pedagogicznych, Warszawa 1984, s. 117 oraz S. Skorny: Obserwacje interpretacyjne i charakterystyki psychologiczne, Warszawa 1988, s. 24 i nast.
 2. Por. H.M. Blalock: Statystyka dla socjologów, Warszawa 1975, s. 430-431.

W naszych badaniach zastosowanie analiz statystycznych wynikało z potrzeby dokonania pomiarów stanu uczestnictwa pilotów w różnych sferach działalności społeczno-zawodowej oraz ustalenia związków przyczynowych, jak również wyliczenia wskaźników, między poszczególnymi zmiennymi.

W ramach metod statystycznych wykorzystano:

- elementy statystyki opisowej (tabele, opisy liczbowe);
- elementy statystyki korelacyjnej, z wykorzystaniem testu nieparametrycznego χ^2 (Chi-kwadrat) oraz współczynnika Cramera.

4. Teren, organizacja i przebieg badań

Badania realizował osobiście autor dysertacji w miejscu pełnienia służby respondentów. Badania zasadnicze poprzedzono badaniami pilotażowymi, które przeprowadzono w sierpniu 1991r. w ośmiu losowo wybranych pułkach lotniczych. Objęto nimi 154 pilotów zajmujących różne stanowiska w hierarchii służbowej. Zasadniczym celem badań pilotażowych była weryfikacja narzędzi badawczych. Pozwoliły one także na konfrontację teoretycznych założeń pracy badawczej z realiami życia pułków lotniczych.

Badania zasadnicze przeprowadzono w lipcu i sierpniu 1992r. obejmując nimi 240 pilotów pełniących służbę w pułkach lotniczych. Za główne kryterium typowania kandydatów do badań przyjęto uwzględnienie przedstawicieli wszystkich rodzajów lotnictwa odgrywających określoną rolę w strukturze lotnictwa

wojskowego. Zrezygnowano natomiast z jednostek szkolnych i szkolno-bojowych Wyższej Oficerskiej Szkoły Lotniczej. W typowaniu jednostek wojskowych do badań uwzględniono kryterium miejsca stacjonowania, aby reprezentowane były garnizony duże, średnie i oddalone. Przyjęto także, że kategorię garnizonów średnich tworzą miasta liczące około 30 tys. mieszkańców, zaś oddalone nieprzekraczające 4 tys. stałych mieszkańców.

Wśród wybranych w powyższy sposób jednostek wojskowych było:

- 5 pułków lotnictwa myśliwskiego;
- 2 pułki lotnictwa myśliwsko-bombowego;
- 1 pułk lotnictwa rozpoznania taktycznego;
- 1 pułk śmigłowców bojowych;
- 1 pułk śmigłowców transportowych;
- 1 pułk lotnictwa transportowego.

W okresie badań powyższe pułki realizowały planowe zadania szkolenia lotniczego wynikające z określonych rozkazów.

Grupy badawcze w poszczególnych pułkach liczyły przeciętnie 25-u respondentów. Badanych poinformowano o anonimowości, celach i charakterze badań. Spowodowało to przychylne nastawienie kadry do badań, co pozwala sądzić, że respondenci udzielili odpowiedzi prawdziwych.

Wyniki uzyskane w badaniach, zakodowano do obliczeń według programu SPSS (system obliczeń statystycznych) w Zakładzie Informatyki Akademii Obrony Narodowej. Obliczenia zostały wykonane w postaci sum marginesowych oraz współczynnika Cramera z określonym poziomem istotności ("p"), ilości stopni swobody ("ss") i współczynnika (" χ^2 ") Chi-kwadrat.

5. Charakterystyka badanej zbiorowości

Badaniami ankietowymi objęto 240 pilotów wojskowych. Po selekcji materiału badawczego odrzucono 13 kwestionariuszy wadliwie wypełnionych. Przy typowaniu próby reprezentacyjnej zastosowano dobór celowy proporcjonalny. Liczbowa wielkość próby zapewniła reprezentatywność, gdyż badaniami objęto ponad 25% całej zbiorowości pilotów wojskowych. W doborze próby uwzględniono wybrane cechy społeczno-demograficzne oraz tak istotne zmienne niezależne jakimi są: wiek, wykształcenie, klasa specjalisty wojskowego, charakter stanowiska służbowego, rodzaj statku powietrznego na którym pilot wykonuje loty.

Piloci wojskowi to w większości młodzi wiekiem żołnierze zawodowi. Aż 72% stanowią osoby w wieku do 35 lat, a pozostali nie przekroczyli 45 roku życia. Mają też odpowiednio krótki staż zawodowej służby wojskowej: 35,7% do 5 lat, 31,7% od 6 do 10 lat, 22% od 11 do 15 lat. Jedynie 10,6% pracuje powyżej 15 lat. Badani (90,7%) to oficerowie - absolwenci Wyższej Oficerskiej Szkoły Lotniczej. Chorążowie stanowili jedynie 9,3% badanych. Studia w akademiach wojskowych ukończyło 8% oficerów, a znikomy odsetek (0,9%) studia cywilne II stopnia.

Mimo stosunkowo młodego wieku i krótkiego stażu zawodowej służby wojskowej, respondenci prezentują wysoki stopień wykszolenia lotniczego: 5,7% ma klasę mistrzowską, 42,2% - I klasę, 22,5% - II klasę, 26,9% - III klasę. Zaledwie 1,8% nie posiada klasy specjalistycznej. Legitymują się przy tym

znaczącym nalotem na samolotach i śmigłowcach: 30,8% do 500 godzin, 41% do 1000 godzin, 18,5% do 1500 godzin, 3,5% do 2000 godzin i 6,2% powyżej tej wielkości. Respondenci posiadają więc zróżnicowane doświadczenie lotnicze i zawodowe oraz różną pozycję społeczną. Badani zajmowali stanowiska dowódcze, sztabowe i "szeregowych" pilotów. Najwięcej spośród nich było pilotów (62,1%), następnie dowódców pułków, eskadry, kluczy (30,8%) i piloci na różnych stanowiskach sztabowych np. szefa sztabu pułku i eskadry, szefa zespołu bezpieczeństwa lotów, nawigatora pułku itp.

Respondenci byli pilotami latającymi na różnych typach statków powietrznych znajdujących się na wyposażeniu polskiego lotnictwa wojskowego. Spośród ogółu, 64,3% stanowili piloci samolotów odrzutowych (bojowych), 12,8% latający na samolotach transportowych, 11% na śmigłowcach transportowych, 9,7% piloci śmigłowców bojowych. Pozostałe 1,3% było użytkownikami innych statków powietrznych (np. śmigłowców specjalistycznych).

Bliższą charakterystykę badanych przedstawia poniższa tabela nr 1.

Wyszczególnienie cech socjograficznych	Dane	
	liczba	%
1	2	3
I. Wiek		
1. do 25 lat	41	18,1
2. 26 - 30 lat	86	37,9
3. 31 - 35 lat	59	26,0
4. 36 - 40 lat	32	14,1
5. 41 - 45 lat	9	4,0
6. 46 i więcej	-	-

1	2	3
II. Stan cywilny i rodzinny		
1. Zonaty (bezdzienny)	20	8,8
2. Zonaty (1 - 2 dzieci)	160	70,5
3. Zonaty (3 i więcej dzieci)	12	5,3
4. Kawaler	35	15,4
5. Rozwiedziony	-	-
6. Wdowiec	-	-
III. Wykształcenie		
1. WOSL	186	81,9
2. ASG (AON)	9	4,0
3. Akademia zagraniczna	9	4,0
4. SCH	21	9,3
5. Studia cywilne	2	0,9
IV. Staż zawodowej służby wojskowej		
1. do 5 lat	81	35,7
2. 6 - 10 lat	72	31,7
3. 11 - 15 lat	50	22,0
4. powyżej 15 lat	24	10,6
V. Klasa specjalisty wojskowego		
1. Mistrzowska	13	5,7
2. I Klasa	98	43,2
3. II Klasa	51	22,5
4. III Klasa	61	26,9
5. Zadna	4	1,8
VI. Charakter stanowiska służbowego		
1. Dowódca (d-ca pułku, eskadry, klucza)	70	30,8
2. Sztabowe (szef sztabu pułku, eskadry)	16	7,0
3. Pilot	141	62,1
VII. Dotychczasowy nalot		
1. do 500 godzin	70	30,8
2. 501 - 1000 godzin	93	41,0
3. 1001 - 1500 godzin	42	18,5
4. 1501 - 2000 godzin	8	3,5
5. powyżej 2000 godzin	14	6,2

1	2	3
VIII. Nalot na danym typie samolotu		
1. do 150 godzin	59	26,0
2. 151-300 godzin	42	18,5
3. 301-450 godzin	37	16,3
4. 451-600 godzin	28	12,3
5. 601-1200 godzin	42	18,5
6. powyżej 1200 godzin	18	7,9
IX. Rodzaj statku powietrznego		
1. Samoloty odrzutowe (bojowe)	146	64,3
2. Śmigłowce bojowe	22	9,7
3. Śmigłowce transportowe	25	11,0
4. Samoloty transportowe	29	12,8
5. Inne	3	0,9
X. Czy obecnie pełni Pan jakieś funkcje społeczne w wojsku lub poza wojskiem ?		
1. Tak kilka	13	5,7
2. Tak jedną	33	14,5
3. Nie	178	78,4

Badaniami metodą wywiadu objęto kadrę jednostek wojskowych zajmującą następujące stanowiska służbowe:

- dowódca pułku	- 5
- zastępca dowódcy pułku ds. liniowych	- 6
- zastępca dowódcy pułku ds. szkolenia	- 8
- szef sztabu pułku	- 5
- zastępca dowódcy pułku ds. inżynieryjno-lotniczych	- 6
- zastępca dowódcy pułku ds. zaopatrzenia	- 5
- kierownik sekcji wychowawczej	- 6
- st. lekarz pułku	- 4
- dowódca batalionu łączności	- 3
- dyżurny kierownik lotniska	- 6
- szef zespołu bezpieczeństwa lotów	- 6
- oficer WF	- 4
- pilot	- 30

Razem 94

W procesie badawczym przyjęto założenie, że realizowane badania, obok waloru poznawczego i naukowego powinny dostarczyć określone wartości użytkowe. Podejście to determinowało i ukierunkowywało proces badawczy. Wystąpiła więc pewna ograniczoność poznawcza i praktyczna wniosków wynikających z zebranego materiału. Uwarunkowane to jest specyfiką dobranej i zbadanej próby. Badania przeprowadzono bowiem w najbardziej typowym ogniwie dla wojsk lotniczych - pułku. Dlatego sformułowane wnioski i uogólnienia można w pełni odnieść do tego właśnie szczebla, w mniejszym stopniu do pilotów pracujących w innych ogniwach struktury wojska (sztabach, instytucjach, szkolnictwie itp.).

ROZDZIAŁ III

CZYNNIKI KSZTAŁTUJĄCE POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE PILOTÓW WOJSKOWYCH

1. Wprowadzenie

Przedstawiona w części teoretycznej problematyka ukazuje wielość i złożoność czynników kształtujących postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych. Poszukiwania badawcze w tej kwestii doprowadziły do objęcia analizą nie tylko pilota, ale również jego sytuację zawodową i społeczną. Chodziło bowiem o kompleksowe rozpatrzenie tych czynników. Jednakże precyzując problem badawczy zawężono z konieczności przedmiot badań tylko do niektórych z nich. ¹⁾ Spośród ogółu czynników wyodrębnione zostały dwie grupy. Pierwszą stanowią czynniki osobowościowe: system wartości oraz znaczenie przywiązywane do pracy zawodowej, zadowolenie z zawodu, charakteru pracy, zajmowanego stanowiska i miejsca służby oraz czynniki demograficzno-społeczne.

Drugą grupę czynników tworzą: sytuacja zawodowa (treść pracy, techniczno-organizacyjne i społeczne warunki pracy) oraz świadczenia wojska na rzecz pilotów (materialne warunki służby).

Przeprowadzone w pułkach lotniczych badania empiryczne dostarczyły materiału pozwalającego na scharakteryzowanie poszczególnych czynników. Analizę tą przedstawimy w niniejszym rozdziale.

1. Por. Rozdział II niniejszej pracy, s. 81-83.

2. System wartości stymulujący postawy społeczno zawodowe pilotów wojskowych.

Zarówno w teorii (w tym w refleksji filozoficznej, socjologicznej czy psychologicznej) jak i świadomości potocznej "wartość" należy do pojęć najbardziej wieloznacznych). 1) Stąd też wielość definicji, klasyfikacji i podejść metodologicznych, które zdaniem Cz. Matuszewicza pozwalają "ukazywać coraz to inne spektry tego wielopostaciowego zjawiska. Ekonomista, socjolog, antropolog kulturowy, filozof, psycholog, etnograf wnoszą do badań tego fenomenu nie tylko inne punkty widzenia, ale odmienne metody badań, a co za tym idzie, zakreślają nieco inne obszary penetracji poznawczej". 2)

1. Wieloznaczność ta spotykana jest nie tylko w pracach różniących się co do systemów i kierunków filozoficznych, czy odmiennych podejść metodologicznych poszczególnych nauk, ale także w obrębie ich samych. I tak np. filozofia ukształtowała trzy sposoby pojmowania wartości: obiektywne (por. m.in. R. Ingarden: Czego nie wiemy o wartościach, W: Studia z estetyki, t. III, Warszawa 1970, czy też G. Kloska: Pojęcia, teorie i badania wartości w naukach społecznych. Warszawa 1980), subiektywne (por. m.in. M. Ossowska: Podstawy nauki o moralności czy T. Pawłowski: Pojęcia i metody współczesnej humanistyki. Warszawa 1977) i relacjonistyczne ujęcie wartości (por. m.in. F. Znaniecki: Wstęp do socjologii. Poznań 1922 czy M. Fritzhand: Wartości a fakty. Warszawa 1982).

W rozumieniu natomiast psychologicznym wartości przedstawiane są nie tylko jako stan rzeczy czy przedmiot pożądany jak to określają typowe definicje wartości, ale jako proces przeżyć i sądów przekonaniowych uformowanych pod wpływem określonych doświadczeń. Na uwagę zasługują zwłaszcza koncepcje T. Tomaszewskiego: por. Psychologia. Warszawa 1978, a także J. Reykowski: por. Motywacje. Postawy prospołeczne a osobowość. Warszawa 1978.

2. Cz. Matuszewicz: Psychologia wartości, Warszawa-Poznań 1975, s. 9

W socjologii wartości są ujmowane jako zjawisko o charakterze kulturowym, bądź też zjawisko socjologiczne. 1)

Najbardziej znane koncepcje wartości wypracowali m.in. W.I. Thomas i F. Znaniecki, C. Kluckhohn, M. Rokeach, D. Kreach, T. Parsons, S. Ossowski, J. Szczepański.

Dla naszych rozważań szczególnie istotne jest podejście J. Szczepańskiego traktujące wartość jako "dowolny przedmiot materialny czy idealny, ideę lub instytucję, przedmiot rzeczywisty czy wyimaginowany, w stosunku do którego jednostki lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w swoim życiu, i dążenie do jego osiągnięcia odczuwają jako przymus. Wartościami są te przedmioty, które zapewniają jednostce wewnętrzną równowagę i dążenie do nich daje poczucie dobrze spełnionego obowiązku, lub te, które dla grupy są niezbędne dla utrzymania wewnętrznej spójności itp.". 2)

Dla potrzeb pracy przyjęliśmy ten punkt widzenia, gdyż pozwala - jak sądzymy - w sposób najbardziej wszechstronny podchodzić do interesującej nas problematyki wartości pilotów wojskowych i dostrzegać ściśle ich związek z postawami. Wyraźnie

-
1. Pierwsze stanowisko akcentuje potrzeby społeczne, rolę wartości w rozwoju kultury, zachowania preferencyjne związane z określonymi typami kultury, por. K. Grzegorzczak: O pojęciu wartości w antropologii kulturowej. "Studia Socjologiczne" 1971. Nr 1. Dla stanowiska socjologicznego ważne jest, co, przez kogo i kiedy uważane jest za wartościowe, jak przekazuje się poglądy na wartości, funkcjonowanie wzorów wartości w społeczeństwie, por. M. Misztal: Problematyka wartości w socjologii, Warszawa 1980.
 2. J. Szczepański: Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1965, s. 58.

tu bowiem znaczący został specyficzny charakter wartości jako stymulatora ludzkich dążeń i postępowania, warunkującego wybór środków zaspokajania potrzeb i interesów, stwarzającego możliwość oceny i wartościowania zachowań członków grupy, wyznaczającego zasady hierarchii społecznej i współzycia zbiorowego. Tak rozumiane wartości pełnić będą istotną rolę w społeczno-zawodowym funkcjonowaniu pilotów głównie poprzez:

- wyznaczanie i integrowanie postaw wobec różnych obiektów;
- określanie w pewnej mierze indywidualnej "siatki poznawczej" oraz wpływanie na postrzeganie otaczającej rzeczywistości;
- możliwości stanowienia źródła emocji powiązanych z postawami wobec różnych przedmiotów;
- wpływanie na powstawanie pewnego rodzaju motywacji;
- kanalizowanie motywacji w określonym kierunku;
- wpływanie pośrednio na samoocenę. 1)

Piloci wojskowi dokonują bowiem, tak jak każdy człowiek, permanentnych wyborów określonych celów, sposobów zachowań i działań. Stosują przy tym różne kryteria wyboru swych dążeń. Dlatego w badaniach dążyć będziemy do ustalenia wartości jako celów działania pilotów. Chodzić też będzie o ustalenie subiektywnego znaczenia pracy zawodowej w ukształtowanym systemie wartości oraz znaczenia przypisywanego jej różnym aspektom.

1. Por. H. Swida: Pojęcie wartości i jej znaczenie dla funkcjonowania osobowości, w: Młodzież a wartości. H. Swida (red), Warszawa 1979, s. 48-50

2.1. Akajologia ocen pilotów wojskowych

W różnych sytuacjach społeczno-zawodowych piloci wojskowi określają rangę, znaczenie czegoś, czyli ustalają hierarchię wartości. Wartościowanie to zmierza do uznania jaka wartość jest bardziej "ważna" od innej, jaka "stoi" na czele innych. 1) Powstaje więc w ich świadomości swoista "mapa" bardziej i mniej ważnych rzeczy, zjawisk i elementów rzeczywistości. To rodzi tendencje do określonego zachowania się w danej sytuacji. Z dużym prawdopodobieństwem założyć można, że piloci wojskowi ustosunkowują się do swojej pracy, wykonywanych zadań i środowiska tak, aby było ono zgodne z ich hierarchią wartości.

Dla naszych potrzeb badawczych przyjęliśmy więc określoną skalę wartości będącą celami - dążeniami życiowymi pilotów wojskowych. Zbiór ten uwzględnia zarówno uniwersalne wartości społeczne, jak również istotne dla charakteru pełnionej służby w lotnictwie wojskowym.

1. W literaturze naukowej sposób hierarchizowania wartości jest bardzo różny. Spotkać można podział dychotomiczny wartości ("podstawowe" i "wtórne") lub trychotomiczny, w którym wyodrębnia się wartości: "mocne", "średnie" i "słabe". Inny sposób hierarchizowania to budowanie systemu mniej lub bardziej zamkniętego w układzie od wartości najniższych, ku coraz cenniejszym, ważniejszym, aż do najważniejszych. por. A. Spiewak: Wybrane problemy teorii wartości, W: Człowiek i świat wartości. Kraków 1982, s. 24.

Na możliwość innej hierarchizacji zwracają uwagę m.in. W. Tatarzkiewicz: por. O bezwzględności dobra. Warszawa 1978, s. 213-226 oraz tego samego autora Pojęcie wartości, W: Parerga. Warszawa 1978, s. 64-65. Por. także Z. Najder: Wartości i oceny. Warszawa 1971, s. 75-76 oraz por. D. Dobrowolska: Studia, op.cit.

W wyniku odpowiedzi respondentów na pytanie: "Jakie znaczenia przywiązuje Pan do realizacji wymienionych celów-dążeń życiowych" ?, uzyskano następujący rozkład rang, czyli ważności poszczególnych wartości (tabela nr 2).

Przedstawiona hierarchia dążeń życiowych wskazuje, że świat wartości naczelnych badanych pilotów obejmuje przede wszystkim wartości afiliacyjne (dobre zdrowie własne i rodziny, szczęśliwe życie rodzinne, życie w gronie przyjaciół), następnie wartości egocentryczne (wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, godziwe warunki materialne, podwyższanie kwalifikacji) oraz wartości etyczno-moralne (rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi).

Nieco mniejszą wagę przywiązują badani do takich wartości jak: zdobycie szacunku i uznania w środowisku służby i zamieszkania, wysoki standard życia i zabieganie o dobra materialne. Są to jak się okazuje wartości istotne w życiu pilotów, lecz jednak już nie najważniejsze.

Za mało ważne personel latający uważa zaangażowanie w sprawy społeczne, życie hedonistyczne czy też życie pełne wrażeń, związane z ryzykiem.

Tabela nr 2 Hierarchia wartości pilotów wojskowych

Ranga ważności	Cele dążeń życiowych	Wskaźnik ważności na skali 0-4
1	Dobre zdrowie własne i rodziny	3,72
2	Szczęśliwe życie rodzinne	3,69
3	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	3,64
4	Rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca	3,36
5	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	3,24
6	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie, rodzinie przeciętny poziom życia	3,19
7	Życie w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobre stosunki z innymi ludźmi)	3,19
8	Doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji)	3,06
9	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	3,01
10	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenia dóbr	2,97
11	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa kraju)	2,96
12	Bycie wolnym, niezależnym człowiekiem cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	2,49
13	Życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem	2,41
14	Angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	2,18
15	Postępowanie zgodne z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie	1,65
16	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	1,61

Najniżej w hierarchii wartości lokuje się życie religijne i dążenie do zbawienia wiecznego oraz zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy.

Dominują zatem "wartości życia codziennego" ¹⁾, tzn. życie rodzinne, praca zawodowa, dobre stosunki z innymi ludźmi nad "wartościami abstrakcyjnymi" tzn. posiadaniem władzy, dążeniem do zbawienia wiecznego, kształtowaniem spraw społecznych, niezależnością czy poczuciem, że realizowana działalność jest użyteczna dla społeczeństwa i kraju. Na plan dalszy schodzą więc wartości prestiżowe, eschatologiczne, społeczne i hedonistyczne. Możemy więc mówić o dążeniach pilotów przede wszystkim do stabilizacji życiowej, w której troska o rodzinę i jej pomyslność ściśle związane są z pracą zawodową. Praca umożliwiającą zaspokojenie na oczekiwanym poziomie podstawowych potrzeb materialnych i społecznych - pracą dającą satysfakcję. Pracą zgodną z zainteresowaniami, umożliwiającą rozwój, wykonywaną solidnie, zgodnie z zasadami etyki zawodowej i normami współżycia społecznego.

W okresie transformacji systemowej, której towarzyszy burzenie ładu w świecie wartości oraz zmiana norm określających zasady życia społecznego rodzina staje się dla nich główną ostoją. Natomiast praca jawi się im jako mistrzostwo w wykonywanym zawodzie. Nie jest to jednak dążenie do kariery wojskowej związanej z licznymi wyrzeczeniami, które byłoby zaprzeczeniem życiowej stabilizacji.

1. Podział na "wartości życia codziennego" i "wartości abstrakcyjne" proponuje D. Dobrowolska. por. Praca w życiu człowieka, Warszawa 1980, s. 76

Niskie zaś usytuowanie wartości prospołecznych jest prawdopodobnie formą odreagowania na wymagania w tej sferze stawiane kadrze w przeszłości i jej uwikłanie polityczne.

Wydaje się również, że zbyt "ofensywne" propagowanie wartości religijnych rodzi określoną barierę psychologiczną w świadomości badanych i stanowi akt swoistej samoobrony.

Uogólniając można więc stwierdzić, że realizacja tak uhierarchizowanych wartości ma zapewnić pilotom osiągnięcie przede wszystkim celów osobistych zorientowanych na rodzinę i pracę zawodową. W systemie tym dominuje pragmatyzm życia codziennego nie zaś oderwane od niego posłannictwo.

Preferencje dla wartości osobistych mogą świadczyć, że wywierają one wpływ na inne wartości oraz określają w głównej mierze stosunek respondentów do pracy, zawodu i środowiska społecznego.

Uzyskane wyniki przeczą także funkcjonującym w niektórych środowiskach wojskowych poglądom, według których tylko świadczenia materialne liczą się dla pilotów wojskowych.

Przedstawione dane pokazują niezbicie, że hierarchia naczelnych wartości społecznych uznawanych przez pilotów wojskowych nie różni się w sposób istotny od wartości akceptowanych przez pozostałą kadrę zawodową wojska 1),

1. Priorytet życia rodzinnego w systemie wartości oficerów, chorążych i podoficerów potwierdza analiza porównawcza danych uzyskanych w badaniach z lat 1984, 1987, 1988 i 1991. Por. m.in. M.Mikiciuk: Identyfikacja kadry z "Zasadami etyki i obyczajami żołnierzy zawodowych LWP". Sprawozdanie z badań IES WAP. Warszawa 1988 czy też W.Serek, W.Iwaniec: Stosunek kadry LWP do wojska i zawodu wojskowego. Sprawozdanie z badań IES WAP. Warszawa 1988 oraz J.Borkowski: Systemu wartości oficerów. Zeszyt nr 5/91, WOO WLOP, Warszawa 1991.

jak i polskie społeczeństwo. 1)

To sugeruje, że system wartości pilotów, a zwłaszcza ich hierarchia mają szersze kulturowe i społeczno-historyczne uwarunkowania.

Podkreślić należy jednak, że poszczególne wartości cenione są w niejednakowym stopniu przez poszczególne grupy pilotów. Ich znaczenie różnicują wiek i staż służby, poziom wykształcenia i wykształcenia lotniczego oraz zajmowane stanowisko służbowe.

Wartości znajdujące się na szczycie hierarchii (dobre zdrowie własne i rodziny, szczęśliwe życie rodzinne i wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję) bardziej niż pozostali piloci cenią sobie absolwenci akademii wojskowych zajmujących stanowiska dowódcze i sztabowe. Przypuszczamy, że przyczyną tego zróżnicowania jest dążenie tej grupy pilotów do szybszej stabilizacji życiowej po okresie rozłąki spowodowanej studiami w akademii wojskowej oraz dążenie do jak najlepszego spożytkowania zdobytego i posiadanego potencjału intelektualnego, zapewniającego sukces zawodowy.

1. Szczęśliwe życie rodzinne i interesująca praca od wielu lat znajduje się na czele listy najbardziej pożądanых przez młodzież i społeczeństwo polskie celów życiowych. Por. m.in. K.Kiciński, J. Kurczewski: Wartości uznawane przez młodzież. Przekazy i opinie. 1976. Nr 1; B.Gołębiowski: Młodzież o sobie i swoich dążeniach. Warszawa 1976. OBOP i SP; R.Siemieńska (red.): Polskie systemy wartości i modele konsumpcji. Diagnoza - Prognozy IS UW Warszawa 1984; Raport z badania Polacy'84. Dynamika konfliktu i konsensusu. UW. Zespół autorski. W.Adamski i inni, Warszawa 1986, s. 127-129.

Dążenie do pewnej niezależności, życia pełnego zabawy i rozrywki jest najbliższe pilotom młodszym wiekiem o najniższym poziomie wykształcenia lotniczego i nie pełniącym żadnych funkcji służbowych.

Natomiast w miarę jak wzrasta wiek i staż służby pilotów a wraz z nim doświadczenie życiowe i zawodowe nabierają dla nich większego znaczenia wartości społeczne, etyczno-moralne i prestiżowe.

Piloci starsi wiekiem i służbą (szczególnie oficerowie), przywiązują większe znaczenie do angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (małych i dużych zbiorowości). Wyższą też wartość ma dla nich osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju). Nasila się także dążenie do zdobycia szacunku i uznania za osobistą postawę i codzienną działalność. Prawdopodobnie jest to związane ze swoistym "wrastaniem" pilotów w środowisko służby oraz pełniejszą ich identyfikacją z pełnioną rolą zawodową

Starsza kadra przywiązuje większe znaczenie do przestrzegania norm prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współzycie między ludzmi oraz rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych, dobrej i solidnej pracy. Towarzyszy temu także wzrost świadomości, że nie sposób rozwijać się zawodowo w wojsku (awansować na kolejne stopnie i wyższe stanowiska) bez doskonalenia wiedzy i umiejętności oraz ponoszenia odpowiedzialności nie tylko za siebie ale i określone zespoły ludzkie.

W przypadku innych wartości, istotnych różnic w opiniach badanych pilotów nie stwierdzono.

2.2. Praca jako wartość

Na podstawie literatury przyjęliśmy założenie, że emocjonalne nastawienie pilotów wobec pracy zawodowej wiązać się będzie między innymi z tym, jakie właściwości pracy powodują, że jest ona obiektem cenionym, pożądanym - wartością. ¹⁾ Posłużyliśmy się schematem pozwalającym na szersze ujęcie problemu, by określić nie tylko główną orientację, ale i te aspekty pracy zawodowej, które także decydują o jej wartości.

Chcąc zatem zbadać jaką wartość mają dla pilotów poszczególne aspekty pracy postawiliśmy respondentom następujące pytanie: "W jakim stopniu wykonywana praca zawodowa (pilota wojskowego) spełnia dla Pana poniższe funkcje"

1. W licznych opracowaniach wartość pracy sprowadza się do podziału na wartości: instrumentalną (szczególne znaczenie przypisuje się wówczas płacy, prestiżowi itp.) i autoteliczną (główne znaczenie mają same czynności zawodowe). Spotkać się też można z próbami rozszerzenia tego dychotomicznego podziału. Na przykład B. Morawski proponuje orientację określać mianem postawy ogólnej i dzielić je na te w których: a) oczekiwania są związane wyłącznie z funkcją zapewniającą realizację potrzeb, b) oczekiwania wiążą się z różnymi funkcjami pracy, lecz najbardziej z zapewniającą realizację potrzeb, c) najważniejsze są oczekiwania o znaczeniu samorealizacyjnym, Por. B. Morawski: Czynniki warunkujące postawy wobec pracy. "Studia Socjologiczne" 1977. Nr 1. por. także D. Dobrowolska, Studia... op.cit., s. 27 oraz J. Eujak: Młodzież... op.cit.

Uzyskane wyniki zobrazowaliśmy w tabeli nr 3.

Ranga waż- ności	Wykonywana praca pilota wojskowego jest	Stopień ważności				Wskaźnik ważności na skali 0 - 4
		Duży	Sredni	Mały	W ogóle nie spełnia	
1	Realizacją własnych aspiracji i zaintereso- wań	75,8	17,6	3,5	1,8	3,45
2	Zródłem materialnego i socjalnego zabezpie- czenia bytu(utrzymania) własnego i rodziny	68,7	21,6	10,1	1,3	3,31
3	Ciekawym zajęciem, dos- tarczającym mocnych wrażeń	73,6	15,9	4,8	3,1	2,88
4	Możliwością przebywania z ludźmi o podobnych zainteresowaniach	67,4	20,7	12,8	3,5	2,69
5	Pełnieniem odpowiedzial- nej służby dla społe- czeństwa (narodu, pań- stwa)	57,3	15,9	10,1	3,5	2,59
6	Pracą w zawodzie powa- żanym i szanowanym spo- łecznie	56,4	25,6	12,8	1,8	2,52
7	Spełnia inne funkcje	12,3			-	

Wyniki zawarte w tabeli wskazują, że wykonywana praca spełnia dla pilotów wiele funkcji. Przede wszystkim funkcje samorealizacyjne związane z treścią pracy, jak też funkcje instrumentalne, związane z zaspokojeniem wielu ważnych potrzeb (m.in. bytowych, znaczenia, kontaktów z innymi ludźmi i uznania).

Piloci cenią sobie najbardziej te właściwości wykonywanej pracy, które wchodzą w zakres funkcji nieinstrumentalnych. Praca stanowi dla większości (co najmniej 3/4 badanych) wartość autoteliczną (samą w sobie). W bardzo dużym stopniu wykonywana praca jest bowiem dla 75,8% badanych realizacją własnych aspiracji i zamiłowań, a dla 73,6% ciekawym zajęciem dostarczającym mocnych i przyjemnych wrażeń. Tak więc cenią oni przede wszystkim możliwość wykonywania czynności ciekawych i dostarczających im pożądanых przez nich przeżyć poprzez które realizują i rozwijają własne zainteresowania¹⁾ i zamiłowania. Tym samym wykonywana praca utożsamiana jest z kreowaniem własnej osobowości i realizacją aspiracji.

Okazuje się, że w miarę jak rosną kwalifikacje pilotów nabiera znaczenia funkcja samorealizacyjna ($p < 0,05$, $\chi^2 = 133,61779$, $ss = 25$, $v = 0,34311$). Podobna tendencja występuje również w przypadku stażu w zawodowej służbie wojskowej ($p < 0,05$, $\chi^2 = 129,00939$, $ss = 20$, $v = 0,37694$). Zatem, możemy stwierdzić, że doświadczenie zawodowe nabywane w trakcie służby wojskowej sprzyja wydatnie umacnianiu znaczenia nieinstrumentalnej funkcji pracy pilotów.

1. Zainteresowania należą do kierunkowej sfery osobowości człowieka, są siłą napędową w dążeniu do własnej wiedzy i umiejętności, do rozwoju uzdolnień i inteligencji, Por. S. Baley: Psychologia wychowawca w zarysie, Warszawa 1958, s. 58

Jak wynika z badań praca pełni w życiu respondentów również ważną funkcję instrumentalną. Jest środkiem w zaspokajaniu innych potrzeb (m.in. materialnego i socjalnego zabezpieczenia bytu (utrzymania) własnego i rodziny. Są to nie tylko potrzeby związane bezpośrednio z utrzymaniem, ale też z podniesieniem poziomu życia oraz nabywaniem różnych przedmiotów materialnych mających określone przeznaczenie. W rezultacie poziom ich zaspokojenia kształtuje pewien styl życia. Wysokie znaczenie przywiązywane przez respondentów do tego aspektu wiązać trzeba z ogólnym systemem wartości pilotów, w którym życie rodzinne stanowi naczelną wartość. Instrumentalna wartość pracy nabiera więc szczególnego znaczenia z upływem lat, w miarę jak rosną potrzeby rodzinne (dorastające dzieci) (zależność na poziomie $p < 0,001$, $\chi^2 = 76,46131$, $ss = 25$, $v = 0,25955$). Jednak największą wartość przedstawia ona dla rodzin wielodzietnych (mających na utrzymaniu 3 i więcej dzieci).

Wyniki analizy dowodzą, że chociaż praca pilota wojskowego jest działalnością sformalizowaną, to nie straciła dla nich pewnych właściwości romantycznych. Jest ona ciekawym zajęciem, dostarczającym mocnych wrażeń zarówno dla młodych adeptów lotnictwa, jak tych, którzy mają już poza sobą długoletnie, bogate doświadczenia związane z podwyższaniem klasy pilota i legitymują się wysokim poziomem wykszolenia. Ten aspekt pracy cenią sobie najbardziej piloci samolotów odrzutowych (bojowych). Zależność na poziomie $p < 0,001$, $\chi^2 = 75,32326$, $ss = 25$, $v = 0,25761$. Charakter zatem wykonywanych zadań, stopień ich trudności i warunki lotów oraz przeświadczenie o ciekawej pracy wpływają tu w sposób zasadniczy na jej rangowanie.

Praca zawodowa posiada także dla respondentów istotny walor społeczny, związany z możliwością przebywania z ludźmi o podobnych zainteresowaniach. Wartość ta nabiera znaczenia w miarę jak postępuje proces adaptacyjny. Z upływem lat rośnie więc rola najbliższego środowiska pracy ($p < 0,01$, $\chi^2 = 67,06520$, $ss = 25$, $v = 0,24308$). Na kanwie wspólnie wykonywanej pracy powstają naturalne więzi przyjaźni. Satysfakcja z kontaktów koleżeńskich, stosunków opartych na silnych więziach emocjonalnych sprzyja kształtowaniu szerszej więzi ze środowiskiem zawodowym. ¹⁾ Tak więc ten aspekt pracy ma duży wpływ na umocnienie więzi z pułkiem lotniczym, a także dla nieinstrumentalnego traktowania pracy.

Natomiast nie zyskuje należnego uznania respondentów szersze społeczne odniesienie wykonywanej przez nich pracy (poczucie pełnienia odpowiedzialnej służby dla społeczeństwa - narodu, państwa). Nisko też rangują oni aspekty prestiżowe (praca w zawodzie poważanym i szanowanym społecznie). Można sądzić, że piloci są użyteczność dla społeczeństwa i kraju upatrują przede wszystkim we właściwym spełnianiu roli zawodowej, rzetelnym wykonywaniu obowiązków służbowych. Odczuwają jednak widoczny niedosyt ze skali społecznego uznania dla ich codziennego, żołnierskiego wysiłku.

Ukazany powyżej obraz wartości poszczególnych aspektów pracy pilota wojskowego świadczy, że mamy do czynienia z

1. Por. J. Poplucz: Oczekiwania zawodowe pracujących. "Studia Socjologiczne" 1977. Nr 2.

twórczym pojmowaniem przez pilotów pracy zawodowej. Nie jest to jednak dążenie do kariery wojskowej, lecz samorealizacja poprzez pracę (wykonywane czynności zawodowe), w której liczy się samodoskonalenie zawodowe, przebywanie w gronie przyjaznych ludzi, których łączą wspólne zainteresowania oraz dążenie do użytkowania najnowszej techniki lotniczej. Oczekiwania materialne wiążą się natomiast z zapewnieniem sobie i rodzinie takiego poziomu życia (stylu), który sprzyjał będzie realizacji planów zawodowych. Jest to więc model profesjonalisty o wysokich aspiracjach rozwojowych i innowacyjnych, pozbawiony jednak dążeń kierowniczych.

Tak ukształtowany obraz w znacznej mierze odpowiada obecnym poszukiwaniom modelu żołnierza zawodowego, w którym zasadnicze znaczenie przywiązuje się do profesjonalizmu, moralności wyrażającej się w zrozumieniu i akceptacji swojej roli i zadań, a także poczuciu odpowiedzialności za wypełnianie tej roli w imię wartości naczelnych, którym służy. ¹⁾

1. Por. Zadania wojska a optymalne warunki psychologiczno-społeczne ich wykonywania (rezultaty sondażu korespondencyjnego doświadczonych oficerów z jednostek i instytucji wojskowych) Warszawa 1991, WIBS, s. 37 oraz por. M. Wójcicka: Komunikat z badań nt. Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP, Warszawa 1992. WIBS, s. 5-6.

3. Sytuacja zawodowa pilotów

Dotychczas zajmowaliśmy się systemem wartości pilotów i usytuowaniem pracy w ogólnej hierarchii celów i dążeń życiowych, oraz znaczeniem jej różnych aspektów. Obecnie będziemy szukać odpowiedzi na pytania związane z oceną sytuacji zawodowej. ¹⁾ Środowisko pracy może bowiem wpływać na tworzenie określonych postaw ludzi regulując ich reakcje między oczekiwaniami i nagrodami oferowanymi przez zakład pracy. ²⁾ W efekcie mamy więc do czynienia z zadowoleniem lub brakiem satysfakcji pracownika.

W naszych badaniach przyjęliśmy, że sytuacja zawodowa pilotów rozumiana będzie jako praca (charakter wykonywanych czynności i zadań, czyli treść pracy) i ogół czynników z nią związanych, a stanowiących warunki i okoliczności w których ich praca jest wykonywana (techniczne warunki pracy, bezpieczeństwo lotów w macierzystym pułku, organizacja pracy i szkolenia, pozycja społeczna pilota wojskowego, stosunki międzyludzkie, możliwości rozwoju zawodowego, świadczenia wojska na rzecz pilotów czyli materialne warunki służby).

1. Sytuacja człowieka to układ jego wzajemnych stosunków z innymi elementami jego środowiska w określonym momencie czasu. Złożoność sytuacji określona jest przez jej elementy składowe i ich cechy, stan poszczególnych elementów oraz stosunki jakie między nimi zachodzą. Sytuacja jest rozpatrywana zawsze ze względu na aktywność podmiotu, por. T. Tomaszewski, Człowiek i otoczenie, W: T. Tomaszewski (red.): Psychologia, Warszawa 1975, s. 17.
2. Spotykane w literaturze wszelkie podziały nagród oferowanych przez sytuacje pracy nawiązują w różnym zakresie do najbardziej znanych koncepcji A. Masłowa, F. Herzberga, B. Mausnera, V.H. Vrooma. W większości przypadków dzielone są one na nagrody wewnętrzne np. możliwość rozwiązania problemów, autonomię, realizację różnorodnych celów i nagrody zewnętrzne dotyczące warunków działania np. stosunki z przełożonymi, możliwości awansu, uznanie społeczne, uposażenie itp., por. A. Buchner-Jeziorska: Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki zadowolenia z pracy, "Studia Socjologiczne" 1975. Nr 3, s. 194.

3.1. Treść pracy

Pojęcie "treść pracy" bywa często w literaturze używane zamiennie z pojęciem charakter pracy. ¹⁾ Treść pracy określa w jaki stopniu wykonywana praca jest atrakcyjna sama przez się, niezależnie od innych korzyści, które może przynieść. Treść pracy stanowi przedmiot analiz w wielu badaniach dotyczących stosunku ludzi do pracy. ²⁾ Analizowana jest w kontekście wpływu różnych aspektów pracy na ostateczny kształt jej oceny.

W naszym badaniu chodziło więc o to, jak piloci oceniają walory swojej pracy obejmującej przecieź szeroki zakres czynności specjalistycznych, wysoce profesjonalnych, jak i wojskowych. W zakresie czynności specjalistycznych wchodzi bowiem cała sfera obowiązków związanych z przygotowaniem się do lotów i wykonywaniem zadań w powietrzu (kondycyjne przygotowanie do lotów, szkolenie teoretyczne w tym z zakresu wiedzy techniczno-eksploatacyjnej), treningi na sprzęcie lotniczym i symulatorach lotów oraz najważniejsze - pilotowanie statku powietrznego w różnych warunkach atmosferycznych, w dzień i w

-
1. Por. m.in. W.A. Jadow, A.G. Zdrawomysłów: Stosunek młodych robotników do pracy, W: Społeczne problemy pracy zawodowej, pod red. G.W. Osipowa i J. Szczepańskiego, Warszawa 1970, s. 108-115.
 2. Por. m.in. Pomian, Strzeszewski: Postawy wobec pracy i zakładu, OEOP 1969; E. Onufrowicz: Stosunek do pracy zamiejscowych robotników budowlanych, W: Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje, Warszawa 1975 czy też H. Sterniczuk: Społeczne warunki pracy w taśmowym systemie produkcji. "Humanizm pracy" 1974. Nr 4.

nocy, w tym z zastosowaniem bojowym. Występuje tu duża zmienność wykonywanych zadań, wymagających ciągłej sprawności i dyspozycyjności, odporności fizycznej i psychicznej oraz odpowiedzialności i samodzielności w wyborze środków i metod działania. W zakres zaś czynności wojskowych pilota wchodzi przede wszystkim regulaminowy tok służby i pracy, szkolenie ogólnowojskowe (strzelanie, musztra, wychowanie fizyczne itp.) oraz pełnienie dyżurów bojowych i służb dyżurnych. Istotne są tu również wymagania należące do zakresu etyki zawodowej.

Pytając pilotów o charakter wykonywanej pracy staraliśmy się ustalić na ile jest ona atrakcyjna ze względu na zakres wymagań i czynności oraz towarzyszące im przeżycia (odczucia), na ile zaspokaja potrzeby znaczenia i samorealizacji (rozwoju) i stanowi dla nich wartość autoteliczną (samą w sobie).

Z zebranych w toku badań informacji wynika, że piloci w większym lub mniejszym stopniu zdają sobie sprawę ze szczególnego charakteru swojej pracy, zarówno w sensie osobistym, jaki i społecznym. Powszechnie są przekonani (około 96% badanych), że aby ją wykonywać nie wystarczy posiadać odpowiednie kwalifikacje ogólne i profesjonalne, ale trzeba spełniać wysokie wymagania psychofizyczne. Ich zdaniem pracę pilota wojskowego mogą wykonywać tylko ludzie o dużym poczuciu odpowiedzialności, dobrej kondycji psychicznej i fizycznej (odporni na stresy związane z trudnościami i zagrożeniem) stale

sprawni i dyspozycyjni (tabela nr 4).

Charakterystyka pracy	Rodzaj odpowiedzi				Brak odpo- wiedzi	Wskaźnik oceny na skali "+2" i "-2"
	Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej nie	Trudno mi po- wiedzieć		
	% badanych					
Wymaga dużego wysiłku fizycznego i psychi- cznego	89,8	6,6	3,1	0,4	-	1,58
Wymaga stałej spraw- ności i dyspozycyjno- ści	90,3	8,4	0,8	0,4	-	1,56
Jest niebezpieczna związana z ryzykiem	93,4	3,1	2,6	0,4	0,4	1,65

Piloci wypowiadając się o wykonywanej pracy bardziej akcentowali to, że wymaga stałej dyspozycyjności i sprawności (fizycznej, psychicznej, intelektualnej) niż to, że wiąże się z dużym wysiłkiem fizycznym i psychicznym oraz realizowana jest w warunkach zagrożenia.

Świadomość zagrożenia i podejmowania ryzyka związanego zwłaszcza z wykonywaniem lotów przejawiają w zasadzie wszyscy piloci. ¹⁾ Nieco częściej akcentują go piloci o mniejszym stażu zawodowym będący w ciągłym toku szkolenia związanym z podwyższaniem klasy specjalistycznej (klasy pilota wojskowego).

1. Potwierdzają to także inne badania, ukazujące różne stany psychiczne pilota towarzyszące wykonywaniu lotów, zwłaszcza jego podniecenie, niepokój, poczucie zagrożenia, a nawet strach, Por. J. Grewiński: Społeczne i psychospołeczne uwarunkowania utraty zdolności do wykonywania zawodu pilota wojskowego (maszynopis pracy doktorskiej WAP), Warszawa 1990, s. 174.

Podkreślić jednak należy, że świadomość niebezpieczeństwa i ryzyka naogół nie osłabia chęci latania. Piloci ryzyko traktują jako "normalny" i nieodzowny element swojej pracy. Dla części niż co drugiego (53% badanych) jest to element ważny ponieważ dostarcza silnych wrażeń i emocji (pożądanych przez nich), co doskonale ilustruje wypowiedź jednego z respondentów "Nauczyliśmy się żyć z ciągłym ryzykiem, które tworzy koloryt naszej profesji i czyni ją bardziej męską".

Piloci o mniejszym stażu służby, czyli będący w okresie najbardziej intensywnego szkolenia, także częściej niż ich starsi koledzy mówiąc o swojej pracy akcentują obciążenie fizyczne i psychiczne. Ten aspekt swej pracy częściej od pozostałych akcentują piloci - dowódcy (kluczy, eskadr, pułku), a zatem grupa o większym zakresie obowiązków i odpowiedzialności. Oni także częściej podkreślają wymóg stałej sprawności i dyspozycyjności pilota jako warunek sprawnego przebiegu szkolenia lotniczego i gotowości bojowej pułku.

Wyniki wcześniej prowadzonych badań ¹⁾, jak i realizowanych przez nas (tabela nr 5), świadczą jednoznacznie, że mimo uciążliwości i zagrożeń, lotnicza służba dla ogółu pilotów (poza pojedynczymi przypadkami - 2,2%) jest zajęciem atrakcyjnym.

1. Por. m.in. Z. Matysiak (red.): Raport o stanie personelu latającego wojsk lotniczych. DWL, Poznań 1986.

Tabela nr 5

Charakterystyka pracy	Rodzaj odpowiedzi				Brak odpowiedzi	Wskaźnik oceny na skali "+2" i "-2"
	Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć		
	% badanych					
Interesująca, ciekawa dostarcza przyjemnych wrażeń	89,4	7,0	2,2	0,4	0,9	1,54
Zgodna z zainteresowaniami	92,0	4,4	0,9	2,2	-	1,66

Zakres wykonywanych czynności w większym lub mniejszym stopniu dostarcza im mocnych wrażeń, przyjemnych przeżyć, interesuje ich i pociąga. Co więcej - zdaniem pilotów - na ich działalność zawodową składają się urozmaicone czynności wymagające myślenia i niekonwencjonalnych zachowań, umożliwiające im wykazanie się inicjatywą i samodzielnością.

Ponadto dzięki złożoności tych czynności i zadań, dużej zmienności sytuacji i elementom ryzyka praca pilota wojskowego jest odmienna od innych specjalności wojskowych i z tego m.in. powodu daje im poczucie własnej wartości.

Ta wysoka ocena charakteru pracy a zwłaszcza zgodności jej z zainteresowaniami dokonywana jest przede wszystkim przez pryzmat czynności typowo lotniczych, mniej zaś wojskowych aspektów służby. O czym świadczą wypowiedzi pilotów m.in. prezentowane poniżej:

"Dla mnie liczy się przede wszystkim latanie, inne czynności zawodowe cenię jeśli służą mojej pasji, gdy jest inaczej stają się złem koniecznym",

"Lubię latać, bo w tym niebezpiecznym zajęciu mogę się sprawdzić. Czuję się głównie pilotem, a potem żołnierzem zawodowym",

"Służę w wojsku, gdyż była do jedyna dla mnie możliwa droga do spełnienia młodzieńczych marzeń o podboju przestworzy".

Treść tych wypowiedzi świadczy o tym, że conajmniej część pilotów podjęła się służby zawodowej w roli pilota wojskowego tylko dlatego, że poza wojskiem nie dostrzegała możliwości realizacji swoich lotniczych zamiłowań. Osoby te w mniejszym lub większym stopniu zaakceptowały rolę żołnierza zawodowego, identyfikują się z nią, ale tylko dlatego, że nierozzerwalnie łączy się ona z rolą pilota.

Powszechność deklaracji o zgodności wykonywanej pracy z zainteresowaniami wzrasta wraz z doświadczeniem zawodowym. Najczęściej deklarują ją piloci w wieku powyżej 30 lat życia, o długim stażu zawodowym posiadający klasę mistrzowską. Świadczy to, że wraz z nabywanym doświadczeniem zawodowym następuje wyraźne rozszerzenie i pogłębienie profesjonalnych zainteresowań.

Zgodność wykonywanej pracy z zainteresowaniami częściej deklarują osoby na stanowiskach pilota i pilota dowódcy (klucza, eskadry, pułku), niż piloci na stanowiskach sztabowych. Prawdopodobnie spowodowane jest to tym, że szereg czynności wchodzących w zakres obowiązków tych ostatnich nie ma bezpośredniego związku z pilotażem, a tym samym wykracza poza ich zainteresowania.

Gdy uwzględnimy fakt, że dążenie do wykonywania pracy zgodnej z zainteresowaniami lokuje się na trzeciej pozycji

(po zdrowiu i szczęśliwym życiu rodzinnym) wśród celów życiowych pilotów i ma dla zdecydowanej większości (94% badanych) duże znaczenie do oczywisty staje się wniosek, iż służba w roli pilota wojskowego stanowi dla nich wartość autoteliczną, a tym samym źródło satysfakcji.

Poza osobistymi aspektami treści wykonywanej pracy piloci dostrzegają i uświadamiają sobie także jej aspekt społeczny (tabela nr 6).

Charakterystyka pracy	Rodzaj odpowiedzi				Brak odpowiedzi	Wskaźnik oceny na skali "+2" i "-2"
	Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć		
	% badanych					
Użyteczna społecznie	66,4	13,7	15,0	3,5	0,4	0,80
Daje poczucie służby Ojczyźnie	85,6	5,3	7,0	1,8	1,8	1,24
Wpływa na wykonywanie zadań przez pułk	89,0	7,0	3,1	0,9	-	1,47

Wśród pilotów funkcjonuje powszechne przekonanie, że ich działalność zawodowa jest użyteczna dla większych (narod - państwo) i mniejszych zbiorowości (środowisko służb - pułk). Zdecydowana większość pilotów (91% badanych) w większym lub mniejszym stopniu utożsamia wykonywaną pracę ze szczególnym rodzajem służby obywatelskiej - służby Ojczyźnie.

Użyteczność społeczną w wymiarze ogólnospołecznym conajmniej część pilotów odróżnia od użyteczności wykonywanej pracy w wymiarze mikrospołecznym. Użyteczność społeczną piloci bardziej odnoszą do użyteczności dla małych niż dużych zbiorowości.

Powszechność odczuć o społecznej użyteczności wykonywanej pracy nie jest jednakowa w całym środowisku pilotów. Częściej przejawiają ją piloci z pułków bojowych (90,5% badanych latających na samolotach odrzutowych i 81,8% na śmigłowcach), niż transportowych (78% odpowiedzi pozytywnych udzielili piloci samolotów i 60% piloci śmigłowców).

Analiza problemu wykazuje istnienie zależności między poczuciem użyteczności lotniczej służby (dla obronności) a rodzajem i charakterem wykonywanych lotniczych zadań.

Pilotom latającym na sprzęcie bojowym wykonywane zadania łatwiej kojarzą się z działalnością na rzecz większych zbiorowości (obronności kraju), niż pilotom statków transportowych. Tym ostatnim conajmniej część zadań trudno jest sytuować w obszarze obronności, a nawet służby publicznej. Z wypowiedzi wynika, że część zadań utożsamiane jest przez nich raczej z usługami (obsługa instytucji i osób) nie zawsze zyskującymi społeczną aprobatę (wykonujących je pilotów także). W tym m.in. należy upatrywać mniejsze poczucie użyteczności wykonywanej pracy wśród pilotów lotnictwa transportowego.

Spoleczna użyteczność działalności zawodowej nie budzi wątpliwości u zdecydowanej większości pilotów. Tym samym przypisują oni wykonywanym czynnościom zawodowym "specjalne" znaczenie - istotnie określające ich stosunek do treści wykonywanej pracy.

Reasumując dotychczasowe rozważania stwierdzić należy, że piloci mają w zasadzie pozytywne skojarzenia z treścią wykonywanej pracy. Odnoszą się one przede wszystkim do zakresu ich czynności specjalistycznych, związanych z kierowaniem statkiem powietrznym a w mniejszym zaś stopniu z rolą żołnierza

zawodowego. W ogóle czynności związane z przygotowaniem do lotów i ich wykonywanie kojarzą się pilotom z realizacją osobistych zamiłowań - samorealizacją.

Dla zdecydowanej większości pilotów (zwłaszcza latających na sprzęcie bojowym) nie obojętny jest aspekt społeczny wykonywanej pracy. Przekonani są, że wykonują szczególnie ważne i użyteczne dla społeczeństwa zadania, co daje im poczucie służby wartościom, które kumulują się w słowie "Ojczyzna".

Dostrzeganie walorów związanych z charakterem pracy pilota wojskowego wzrasta wraz ze stażem służby i nabywanym doświadczeniem zawodowym. ¹⁾ Walory te najczęściej dostrzegają piloci o najwyższych kwalifikacjach, wykonujących najtrudniejsze i najbardziej odpowiedzialne oraz społecznie użyteczne zadania.

3.2. Techniczno-organizacyjne warunki pracy

"Oczekiwania dotyczące techniczno-organizacyjnych warunków pracy - jak twierdzą B. i H. Sterniczukowie ²⁾ - mimo, że nie należą do głównych czynników wyznaczających postawy wobec pracy, są w połączeniu z innymi oczekiwaniami ważnymi motywami skłaniającymi do pozostawania w zakładzie pracy i określającymi zadowolenie.

-
1. W przekroju wielu tego typu badań zarysowały się zbieżne podobieństwa. Ocena treści pracy jest na ogół zróżnicowana w zależności od wykształcenia i pochodzenia społecznego. W naszych badaniach czynnikiem wyraźnie różnicującym są kwalifikacje zawodowe, por. m.in. T. Stalewski: Wartości preferencyjne robotników przemysłowych. "Studia Socjologiczne" 1976. Nr 2, s. 189; H. Najduchowska: Preferencje wartości dotyczących przyszłej pracy. "Studia Socjologiczne" 1975. Nr 2, s. 189-190.
 2. B. i H. Sterniczukowie. Postawy...op.cit., s. 20

Wyniki licznych badań empirycznych dowodzą, że bardzo dobre warunki techniczno-organizacyjne pracy mogą łagodzić inne niedostatki związane z wykonywaniem zawodu. ¹⁾ Tezę tą można również odnieść do pilotów, dla których warunki techniczno-organizacyjne mogą stać się głównym źródłem zaspokojenia nieinstrumentalnych oczekiwań w stosunku do ich pracy zawodowej.

3.2.1. Techniczne warunki pracy

Przez techniczne warunki pracy pilota rozumieć będziemy wyposażenie techniczne miejsca pracy: ²⁾ rodzaj statku powietrznego będącego na wyposażeniu pułku (jego nowoczesność, walory pilotażowe i taktyczno-bojowe), bazę kondycyjnego przygotowania do lotów, warunki szkolenia teoretyczno-praktycznego (pomoce naukowe, sale przygotowania do lotów, symulatory lotów itp.), warunki w "domkach pilota" (ich funkcjonalność i wyposażenie stwarzające możliwość odpoczynku po wykonaniu lotniczych zadań) oraz opiekę lekarską.

-
1. Problemy te poruszają m.in. nast. prace: J.A.C. Brown: Społeczna psychologia przemysłu, Warszawa 1962, rozdz. III.; J. Altkorn: Postawy sprzedawców wobec wykonywanego zawodu. Pracownicy handlu, Warszawa 1964, s. 43; Człowiek i jego praca, pod red. W.A. Jadowa, W.P. Rozina, A.G. Zdrawomysłowa, Warszawa 1971, s. 145 i nast.; A. Preiss: Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym, Warszawa 1972, s. 334 i nast.
 2. S. Filipkowski zalicza techniczne warunki pracy do materialnych warunków pracy, ale nie w sensie ekonomicznym, lecz w sensie elementów materialno-technicznych, por. S. Filipkowski, Kształtowanie ... op.cit., s. 171.

Pułki lotnicze dysponują obecnie statkami powietrznymi o różnym przeznaczeniu: 1) samoloty myśliwskie, myśliwsko-bombowe, rozpoznawcze, samoloty transportowe, śmigłowce bojowe i transportowe, posiadającymi określone możliwości lotniczo-taktyczne i różny stopień nowoczesności.

Według oceny specjalistów poziom techniki lotniczej nieznacznie tylko odbiega od przyjętego w świecie modelu strukturalnego. 2) Ich zdaniem część myśliwców, którymi dysponują pułki uznaje się za nowoczesne, są to: Mig-23 i Mig-29. Myśliwce Mig-21 ustępują myśliwcom najnowszej generacji pod względem awioniki, zasięgu pokładowej stacji radiolokacyjnej, zasięgu dysponowanych środków rażenia i manewrowością. Natomiast samoloty myśliwsko-bombowe Su-22 M4 dorównują światowemu poziomowi i mogą realizować wszystkie przypisywane im zadania bojowe na współczesnym polu walki. Ich walory taktyczno-bojowe i pilotażowe nie odbiegają od możliwości bojowych takich samolotów jak "Tornado" czy "Jaguar" a zdecydowanie przewyższają wiele innych. Wśród śmigłowców bojowych tylko Mi-24 należą do najnowocześniejszych i są doskonałym środkiem walki. Pozostałe nie mogą sprostać oczekiwaniom. Również lotnictwo transportowe nie posiada sprzętu najnowszej generacji, chociaż ten, który jest na wyposażeniu spełnia jeszcze swoje funkcje.

Niezależnie od ocen specjalistów, każdy pilot ma wyrobioną

-
1. Obecnie LM stanowi ponad 55% ogółu posiadanych samolotów, LMB - 40% oraz LR - 5%. Lotnictwo transportowe i śmigłowce pozostają poza tą statystyką, por. W. Świątnicki: Jaki samolot?. Przegląd WLCP. Nr 6. 1991, s. 4-10.
 2. Na całym świecie, nawet największe potęgi lotnicze dysponują parkiem zwykle 20-30% najnowocześniejszych maszyn, 40-50% to sprzęt eksploatowany 8-12 lat i 15-20 lat, to samoloty jakościowo przestarzałe, nie odpowiadające kryteriom techniki i taktyki, por. J. Gotowała: Mocniej przylgnąć do korzeni "Wiraze" nr 18, 1992, s. 1-3.

opinię o statku powietrznym na którym wykonuje loty. Opinie te zawiera tabela nr 7.

lp.	Rodzaj statku powietrznego	Ocena pilotów				
		Bardzo nowo - czesny	Dość nowo - czesny	Sredniej klasy ale nie - zawodny	Konstru - kcja prze - starzała ale bez - pieczna	Konstru - kcja prze - starzała
		% badanych				
1.	Samoloty odrzutowe: Mig-29 i Mig-23	25,0	31,2	31,2	12,5	-
	Mig-21	-	-	-	66,7	33,3
	Su-22	-	50,0	12,5	37,5	-
	Su-20	-	7,2	21,4	64,2	7,2
2.	Smigłowce bojowe: Mi-24 i Mi-2	-	21,2	15,2	39,4	24,2
3.	Smigłowce transportowe Mi-8 i Mi-17	3,0	9,1	30,3	51,5	6,0
4.	Samoloty transportowe typu AN i JAK-40	-	-	43,8	37,5	16,0

Rozkład odpowiedzi upoważnia do stwierdzenia, że respondenci w zasadzie podzielają panującą wśród specjalistów opinię, o poziomie eksploatowanej techniki lotniczej, a nawet są bardziej krytyczni w jej ocenie. Zazwyczaj porównują możliwości pilotażowe i taktyczno-bojowe swego statku powietrznego z najnowszymi osiągnięciami światowej techniki lotniczej.

Piloci latający na samolotach odrzutowych (bojowych) najwyżej ocenili samolot myśliwski Mig-29 oraz myśliwsko-bombowy Su-22. W następnej kolejności Mig-23 i Su-20. Najniższe notowania uzyskał Mig-21.

Ta ogólna ocena stanie się bardziej miarodajną, gdy przedstawimy opinie pilotów o poszczególnych typach statków

powietrznych, wyrażone w trakcie wywiadów (rozmów).

Respondenci eksponowali walory pilotażowe i taktyczno-bojowe samolotu Mig-29, a krytyczne uwagi odnosili do samolotu Mig-23. Podkreślali, że jego świetność już przeminęła. Wyraził to lapidarnie jeden z rozmówców "Był on dobry w minionych latach. Obecnie ustępuje innym myśliwcom, zwłaszcza uzbrojeniem, zasięgiem pokładowej stacji radiolokacyjnej, promieniem taktycznego działania. Ponadto jest mało ekonomiczny w eksploatacji".

Natomiast samolot Mig-21 uznano powszechnie za przestarzały. Piloci latający na tym sprzęcie (zarówno w wersji myśliwskiej, jak i rozpoznawczej) uważają, że jest on moralnie zużyty pomimo, iż zapewnia bezpieczne latanie. Ich zdaniem samolot Mig-21 jest ciężki w pilotażu, słabo uzbrojony (zwłaszcza w rakiety powietrze-powietrze) i wyposażony w stację radiolokacyjną o bardzo małym zasięgu. Nie jest zatem w stanie nawiązać równorzędnej walki ze współczesnymi myśliwcami.

Wśród większości pilotów użytkujących samolot myśliwsko-bombowy Su-22 panuje przekonanie, że latają na średnio nowoczesnym statku powietrznym. Cenią go za duże możliwości zastosowania bojowego i wyposażenie elektroniczne. Osoby mniej usatysfakcjonowane, twierdzą, że wersje u nas eksploatowane samolotu Su-22, nie mają pełnego wyposażenia, stąd też mają wydatnie mniejsze możliwości taktyczno-bojowe.

Jako samolot średniej klasy uznany został przez respondentów myśliwiec bombardujący Su-20. Zdecydowana większość zdając sobie sprawę z nienajnowszej konstrukcji akcentuje wysoką jego niezawodność.

Piloci śmigłowców bojowych są usatysfakcjonowani lataniem głównie na Mi-24, który ich zdaniem potwierdził swoje walory w konfliktach regionalnych. Śmigłowiec Mi-2 oceniono jako przestarzały o słabym zespole napędowym i małych możliwościach bojowych, ale dobry w lotnictwie łącznikowym i szkoleniu pilotów. Zróżnicowanej ocenie taktyczno-technicznej towarzyszy jednak poczucie bezpieczeństwa lotów, o czym świadczą powszechne wypowiedzi o następującej treści "czuję się pewnie zasiadając za sterami tych maszyn, chociaż nie są najwyższej jakości".

Również krytyczni w ocenie użytkowanego sprzętu lotniczego okazali się piloci lotnictwa transportowego. Większość uważa śmigłowce Mi-8 i Mi-17 za konstrukcje przestarzałe ale bezpieczne. Pozostali zaliczając je do średniej, światowej klasy podkreślają ich niezawodność.

Samoloty transportowe uzyskały podobne oceny. Większość pilotów ma o nich ogólnie dobre zdanie. I chociaż w ich przekonaniu są już starymi konstrukcjami to spełniają swoje funkcje. Najwięcej ocen negatywnych uzyskał samolot AN-2, jest mało ekonomiczny, czuły na każdy podmuch wiatru, słabo wyposażony w urządzenia elektroniczne.

Dla pilotów oprócz statku powietrznego na którym wykonują loty, istotne są również te składniki technicznych warunków pracy, które wpływają bezpośrednio na przygotowanie się do wykonywania lotniczych zadań, utrzymywanie kondycji zdrowotnej oraz regenerację sił po lotach. W prowadzonych badaniach piloci oceniali (w naszym przekonaniu) najważniejsze elementy związane z procesem przygotowania personelu latającego.

Z uzyskanego rozkładu odpowiedzi (tabela nr 8) wynika, że większość respondentów bardziej, lub mniej pozytywnie ocenia swoje warunki przygotowania do lotów.

Tabela nr 8 Ocena warunków przygotowania się do wykonywania lotniczych zadań

Lp.	Elementy technicznych warunków pracy	Ocena			
		Bardzo dobra i dobra	I Dobra i zła	Raczej zła i zła	Trudno mi powie - dzieć
		% badanych			
1.	Baza kondycyjnego przygotowania do lotów	37,4	17,4	44,5	0,4
2.	Baza szkolenia teoretyczno-praktycznego:	46,7	19,4	33,9	-
	kabiny treningowe				
	sale przygotowania do lotów	65,2	16,3	18,5	-

Powyższe dane ukazują jednak znaczne zróżnicowanie ocen poszczególnych składników będących przedmiotem analizy.

W odczuciu pilotów lepsze warunki istnieją w zakresie teoretycznego przygotowania się do lotów. Podkreślali to zwłaszcza starsi wiekiem respondenci. Piloci posiadają bowiem funkcjonalnie i estetycznie urządzone sale przygotowania do lotów, dysponujące niezbędnymi tablicami poglądowymi, technicznymi środkami dydaktycznymi itp. z warunków tych niezadowolonych jest jeszcze prawie co piąty pilot, zwłaszcza śmigłowców bojowych (31,8%).

W uzasadnieniu opinii negatywnych podawano najczęściej, że

niektóre elementy bazy szkoleniowej są przestarzałe i zużyte (głównie schematy, przeżrocza itp.). W wypowiedziach często zwracano uwagę na fakt, iż w niewielkim stopniu wykorzystuje się techniczne środki dydaktyczne, a zwłaszcza video (mało filmów o aktualnej tematyce szkoleniowej).

Nieco niżej oceniona została przez badanych baza praktycznego przygotowania się do lotów. Prawie połowa uważa, że posiada odpowiednie trenażery pomagające w opanowaniu statku powietrznego, zapewniające wytrenowanie szczególnych przypadków w locie. Co trzeci twierdzi jednak, że kabiny treningowe nie odpowiadają już współczesnym wymogom treningu.

Analiza wykazuje istnienie zależności między oceną bazy szkolenia teoretyczno-praktycznego, a poziomem wyszkolenia pilotów (posiadaną klasą specjalistyczną). W miarę jak wzrastają umiejętności lotnicze, zwiększa się pozytywna ocena bazy teoretycznego przygotowania do lotów oraz kabin treningowych.

Najgorzej oceniają piloci stan bazy kondycyjnego przygotowania do lotów. Prawie co drugi (44,5%) ocenił ją negatywnie. Najbardziej krytycznie oceniają tą bazę piloci śmigłowców bojowych (54,6% badanych). W uzasadnieniu najczęściej wymieniano brak obiektów sportowych i rekreacyjnych z prawdziwego zdarzenia. Sygnalizowano, że w jednostkach nie ma sal gimnastycznych, a jeśli nawet są, to mało funkcjonalne. Podkreślano powszechnie, że kryte baseny należą do rzadkości, nie mówiąc o siłowniach, gabinetach masażu, czy saunach. Od dłuższego czasu niezadowolenie pilotów wywołuje także

organizacja czynnego wypoczynku. ¹⁾ Respondenci uzkarżali się zwłaszcza na małą ilość wyjazdów rekreacyjnych i wycieczek terenowych, w ramach kondycyjnego przygotowania do lotów oraz imprez w czasie wolnym z udziałem całych rodzin. Aktualny stan satysfakcjonuje jedynie co trzeciego pilota (37,4%), zwłaszcza osoby w wieku powyżej 35 lat o najdłuższym stażu zawodowym i najwyższych umiejętnościach.

Praca pilota w środowisku obniżonego ciśnienia, oddziaływania przyspieszeń, występujących zagrożeń, wymaga obok kondycji i odporności organizmu na oddziaływanie niekorzystnych czynników fizycznych, dobrego zdrowia. Stąd też określone wymagania zdrowotne wobec personelu latającego. Wymaganie te są zróżnicowane w zależności od rodzaju sprzętu i lotniczych zadań oraz szczegółowo ujęte w przepisach lotniczo-lekarskich.

Największe wymagania stawiane są pilotom samolotów naddźwiękowych, wykonujących często loty stratosferyczne. Narażeni są oni najczęściej na działanie dużych przyspieszeń (powyżej 5 G). Zalicza się więc ich do pierwszej grupy zdrowia.

Piloci użytkujący samoloty odrzutowe (poddźwiękowe) turbo-śmigłowe zaliczani są do grupy drugiej. Mniej narażeni na przeciążenia, jednak podobnie jak piloci pierwszej grupy zmuszeni korzystać w określonych sytuacjach z katapulty. ²⁾

-
1. Potwierdzenie tej tezy znajdujemy również w badaniach J. Grewińskiego przeprowadzonych w 1989r., por. Społeczne i psychospołeczne uwarunkowania... op.cit., s. 204
 2. Sytuacje te określa "Regulamin lotów lotnictwa wojskowego" (RL-86), Poznań 1986.

Personelowi latającemu głównie w lotnictwie transportowym i łącznikowym stawia się nieco mniejsze wymagania (trzecia grupa zdrowia). Niemniej jednak i tu piloci muszą odznaczać się dobrym zdrowiem i sprawnością psychofizyczną.

Wysokie wymagania psychofizyczne sprawiają, że personel latający objęty jest stałą (specjalną) opieką lekarską. Współpraca lekarza i pilota na codzień to nieodłączny element warunków jego pracy. Zdecydowana większość pilotów (86,8%) bardziej, lub mniej pozytywnie ocenia tę współpracę. Cenią sobie zainteresowanie personelu medycznego ich osobą i troską o zdrowie. Szczególnie satysfakcjonuje ich opieka specjalistyczna Wojskowego Instytutu Medycyny Lotniczej oraz praca lekarza na lotnisku (przed i w czasie lotów). Część pilotów spotyka się także z przejawami beztroski, małego zainteresowania ich zdrowiem. Prawdopodobnie dlatego 12,3% ocenia opiekę lekarską mniej lub bardziej negatywnie. Uwagi krytyczne najczęściej wyrażali piloci latający na smigłowcach transportowych.

W trakcie wykonywania lotu ma miejsce koncentracja wysiłku psychofizycznego pilota znacznie większa niż pracujących w innych profesjach. Dlatego utrzymanie ich sprawności wymaga niezwłocznego i stałego uzupełniania ubytku energii. Regenerację sił psychofizycznych w czasie lotów mają zapewnić m.in. warunki w miejscu przebywania między kolejnymi wylotami. Zdecydowana większość pilotów (74,9% badanych) jest w większym lub mniejszym stopniu usatysfakcjonowana warunkami odpoczynku po kolejnych wylotach i możliwościami przygotowania się do następnych zadań. Wysoko oceniają warunki socjalne w "domku pilota" (aż 56,5% badanych oceniło je jako bardzo dobre i dobre). Cenią przede

wszystkim estetyczne urządzenie pomieszczeń, dobre zaopatrzenie bufetów, urozmaicone i smaczne wyżywienie oraz sprawną na ogół obsługę.

Część pilotów (24,3% badanych) deklaruje mniejsze lub większe niezadowolenie z warunków jakie im zapewniono w czasie lotów. Akcentują zwłaszcza przeludnienie w "domku pilota", małą ilość miejsc w których w spokoju i ciszy można skupić się i przemyśleć kolejne zadania, bądź nie przeszkadzając innym przedyskutować je z bardziej doświadczonym kolegą.

Z analizy wynika, że istnieje zależność między oceną warunków odpoczynku, a rodzajem lotnictwa. Najwyżej ocenili warunki odpoczynku piloci samolotów odrzutowych, najniżej śmigłowców transportowych i bojowych (aż 64,0% ocen negatywnych). Należy sądzić, że oceny pilotów odzwierciedlają zróżnicowany stan faktyczny warunków regeneracji ich sił w czasie lotów w poszczególnych pułkach a nie różnice w poziomie indywidualnych oczekiwań w tym względzie.

Uogólniając nasze rozważania należy stwierdzić, że poszczególne składniki technicznych warunków pracy pilota uzyskały na ogół oceny pozytywne, chociaż nieco zróżnicowane.

Wśród zdecydowanej większości pilotów funkcjonuje przekonanie, że sprzęt będący na wyposażeniu ich pułków, chociaż jest na ogół przestarzały i moralnie zużyty, to nadaje się jeszcze do bezpiecznej eksploatacji. Podkreślić należy, że oceny tej nie różnicuje położenie badanych w hierarchicznej strukturze pułku.

Piloci w zasadzie wysoko ocenili opiekę lekarską, warunki odpoczynku podczas lotów - zwłaszcza socjalne w "domku pilota" oraz bazę szkolenia teoretyczno-praktycznego. Można też sądzić,

że stworzone w pułkach techniczne warunki pracy pilotów, zaspokajają oczekiwania zdecydowanej większości personelu latającego, że ma on odpowiednie warunki przygotowania się do wykonywania kolejnych zadań.

Najwięcej zastrzeżeń budzi stan bazy kondycyjnego przygotowania do lotów (brak sal gimnastycznych, basenów, siłowni, gabinetów odnowy biologicznej) i organizacji czynnego wypoczynku w pułku (garnizonie). Niezadowolenie pilotów w tych kwestiach nie jest zjawiskiem nowym lecz utrzymuje się od dłuższego czasu.

3.2.2. Bezpieczeństwo lotów w macierzystym pułku w ocenie respondentów

Chociaż jednym z powszechnie akcentowanych przez pilotów walorów ich zawodu, a zwłaszcza wykonywanej pracy, jest towarzyszące jej zagrożenie i związane z nią ryzyko, to jednak każdy wypadek lotniczy¹⁾ lub zdarzenie stanowiące jego przesłankę, nie pozostaje obojętne dla stosunku pilotów do zawodu, a zwłaszcza do podstawowej i typowej dla nich czynności profesjonalnej - latania.²⁾ Spowodowane jest to tym, że wypadki

-
1. W lotnictwie wojskowym przez wypadek określa się wydarzenie zaistniałe w czasie eksploatacji statku powietrznego przez załogę, od chwili rozpoczęcia uruchamiania urządzeń pokładowych do zatrzymania się statku i wyłączenia tych urządzeń, jeżeli zdarzenie to spowodowało śmierć lub uszkodzenie ciała człowieka, bądź mienia, albo stanowiło szczególne zagrożenie bezpieczeństwa lotów, Por. wypadek lotniczy. Konsekwencja czy przypadek. Przegląd WLOP. Nr 3, 1992, s. 55-57.
 2. Problem wpływu wypadków lotniczych na motywację zawodową pilotów badał m.in. Z. Matysiak: Psychologiczna analiza wpływu wypadków lotniczych na motywację wykonywania zawodu pilota wojskowego. Biuletyn informacyjny nr 1. DWL. Poznań 1986.

lotnicze są w zasadzie bardzo tragiczne w skutkach. Poza tym, że zniszczeniu ulega bardzo cenny sprzęt to przede wszystkim giną ludzie, lub doznają poważnych urazów fizycznych i psychicznych, a gdy przyczyny wypadków zależą od tzw. czynnika ludzkiego to osoby odpowiedzialne za nie tracą zazwyczaj prestiż, uprawnienia zawodowe i zajmowane stanowiska. A zatem można powiedzieć, że działalność pilotów realizowana jest w warunkach zagrożenia wielu wartości ważnych dla człowieka.

Powszechnie znanym w lotnictwie wojskowym skutkiem wypadków jest wycofywanie się pilotów z czynnego latania lub unikanie przez nich wykonywania zadań trudnych. ¹⁾

Przyczyną tego zjawiska jest zachwianie lub utrata poczucia bezpieczeństwa lotów, czyli podważenie zaufania do niezawodności statku powietrznego, na którym pilot wykonuje loty, systemu jego obsługi, zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów czy też kierowania lotami.

Przyjmując wymienione wyżej elementy jako wskaźniki poczucia bezpieczeństwa lotów staraliśmy się ustalić jego stan wśród pilotów. Uzyskane wyniki (tabela nr 9) pozwalają stwierdzić, że około 7% pilotów o ile jeszcze nie utraciła to ma poważne zachwiane poczucie bezpieczeństwa lotów. Jest jeszcze około 20% takich, których poczucie bezpieczeństwa zostało naruszone. Zdecydowana większość (ponad 70%) przejawia wysoki stopień poczucia bezpieczeństwa, który jest wyrazem zaufania 3/4 pilotów do eksploatowanej techniki lotniczej, obsługi technicznej statku powietrznego, zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów oraz kierowania lotami.

1. Por. Z. Matysiak, op.cit., s. 14 i nast.

Tabela nr 9. Ocena zaufania do wybranych elementów sytuacji zawodowej

Lp.	Zaufanie do:	Ocena			
		Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Użytkowanego statku powietrznego	71,8	19,8	7,0	8,9
2.	Systemu obsługowego statku powietrznego	72,7	21,6	5,3	0,4
3.	Zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów	73,6	18,9	7,5	-
4.	Kierowania lotami	79,8	15,0	4,8	-

Zaprezentowane w tabeli oceny wskazują na niewielkie, ale jednak zróżnicowane, zaufanie do poszczególnych elementów składowych bezpieczeństwa lotów.

Z dotychczasowych naszych ustaleń wynika, że piloci oceniają eksploatowany sprzęt lotniczy jako generalnie przestarzały, ale nadający się do dalszego użytkowania. Z prezentowanego powyżej rozkładu odpowiedzi wynika, że minimum zaufania do użytkowanego statku powietrznego jest powszechna. Prawie 3/4 pilotów (71,8%) ma do niego pełne zaufanie, jako do sprzętu niezawodnego dającego poczucie bezpieczeństwa.

Stopień zaufania do statku powietrznego wzrasta wraz z wiekiem pilotów i wykształceniem (zależność statystyczna na poziomie $p < 0,05$; $\chi^2 = 23,45908$; $ss = 24$; $v = 0,16074$ oraz $p < 0,05$; $\chi^2 = 388,89872$; $ss = 24$; $v = 0,20698$). Wysoki stopień zaufania do pilotowanego sprzętu najczęściej deklarują osoby latające na samolotach transportowych (82,8%) oraz samolotach odrzutowych (73,9%). Na uwagę zasługuje fakt, że co piąty pilot nie jest całkowicie przekonany o niezawodności pilotowanego sprzętu a co

czternasty nie ufa mu. Najczęściej takie obawy zgłaszają piloci śmigłowców bojowych (17,9%) oraz śmigłowców transportowych (12%).

Gotowość statku powietrznego do lotów, jego niezawodność podczas trwania lotu oraz odtwarzanie zdolności do kolejnych lotów, zapewnia system obsługowy, którego najważniejszym ogniwem jest personel techniczny (żołnierze zawodowi i służby zasadniczej). Zaufanie pilota do tego systemu jest tak samo ważne jak zaufanie do sprzętu.

Piloci w zasadzie mają zaufanie do ludzi obsługujących technikę lotniczą. Zaufanie pełne deklaruje prawie 3/4 pilotów (72,7% badanych) i częściej niż co piąty (21,6% badanych) ma zaufanie ograniczone.

Cenią zarówno wysokie umiejętności personelu technicznego, jak i rzetelność wykonywanych przez niego czynności obsługowych. Deklarowany stan zaufania do systemu obsługowego nie jest jednakowy wśród pilotujących różne typy samolotów i śmigłowców. Pełne zaufanie mają najczęściej piloci samolotów transportowych i odrzutowych, a zdecydowanie rzadziej piloci śmigłowców bojowych (54% badanych). Brak zaufania do systemu obsługi statku powietrznego przejawia co dwudziesty pilot (5,6% badanych), przede wszystkim o małym stażu i doświadczeniu zawodowym oraz najniższych umiejętnościach (bez klasy lub z III klasą pilota wojskowego). Osoby deklarujące ograniczone zaufanie, lub jego brak, uzasadniały swoje obawy dużą ilością przypadków niesprawności technicznej różnych urządzeń statku powietrznego, których przyczyn nie można jednoznacznie określić i zakwalifikować (czy jest to spowodowane wyeksploatowaniem sprzętu, mało starannym wykonaniem prac remontowych i przeglądów

czy małymi umiejętnościami personelu technicznego).

Sprawny i bezpieczny przebieg szkolenia lotniczego uzależniony jest również od pracy służb zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów oraz kierowania lotami. ¹⁾

Jest to praca dużego zespołu ludzi zróżnicowanego pod względem specjalności wojskowej, charakteru wykonywanych zadań oraz stosunku do służby wojskowej (kadra zawodowa, żołnierze służby kontraktowej, służby zasadniczej oraz pracownicy wojska).

Nie wnikając w zakres czynności poszczególnych zespołów czy osób postawiliśmy pilotom pytanie ogólne: "Czy zabezpieczenie i ubezpieczenie oraz kierowanie lotami gwarantuje im bezpieczne wykonanie zadań w powietrzu?". Z uzyskanego rozkładu odpowiedzi wynika, że piloci mają na ogół również zaufanie do pracy ludzi zabezpieczających i ubezpieczających loty. Szczególnie do kadry obsługującej środki łączności i urządzenia radiolokacyjne. Blisko 3/4 pilotów (73,6%) przejawia pełne zaufanie do pracy służb zabezpieczających i ubezpieczających loty. Prawie co piąty (18,9%) nie przejawia tak jednoznacznych odczuć a co trzynasty (7,5% badanych) nie ufa tym służbom.

1. Zabezpieczenie lotów obejmuje swoim zakresem sprawy materiałowo-technicznego zaopatrzenia w środki mps, lotnicze środki bojowe, urządzenia specjalne (elektro i hydroenergetyczne, odladzające itp.) lotniskowe zabezpieczenie (przygotowanie nawierzchni i oznakowanie, zapewnienie czystości) oraz działalność meteorologów i służby wysokościowo-ratowniczej. Natomiast ubezpieczenie lotów stanowi głównie naziemne, elektroniczne zabezpieczenie w postaci łączności i środków radiolokacyjnych. Kierowanie lotami obejmuje czynności kierownika lotów i podległych mu służb lotów mających na celu ciągle, niezawodne i operatywne kierowanie ruchem statków powietrznych na ziemi i w powietrzu oraz udzielanie pomocy pilotom znajdującym się w niebezpieczeństwie. Por. Regulamin lotów lotnictwa wojskowego (RL-86), Poznań 1986, s. 127-144.

Ograniczone zaufanie ze strony części pilotów lub jego brak dotyczy przede wszystkim prognoz meteorologicznych, bezpieczeństwa ruchu pojazdów w czasie lotów na płaszczyznach postoju samolotów i drogach kołowania, sprawności urządzeń lotniskowych i niezawodności działania określonych służb na lotach. Stwierdzono również zależność między stopniem zaufania pilotów do służb zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów a charakterem jednostki wojskowej. Zaufanie częściej deklarują piloci samolotów transportowych i samolotów odrzutowych (bojowych), niż śmigłowców.

Najwięcej pilotów (79,8% badanych) ma poczucie pewności związane z systemem kierowania lotami. Piloci w przeprowadzonych rozmowach podkreślali, że kadra wchodząca w skład służb kierowania lotami jest przez organizatorów szkolenia bardzo starannie dobierana, pod względem profesjonalnego przygotowania, umiejętności organizatorskich i wysokiego poczucia odpowiedzialności. Szczególnie dyżurni kierownicy lotniska to doświadczeni piloci, dla których praktycznie nie ma "niespodzianek" w czasie lotów. Sprawny jest ich zdaniem również system nawigatorskiego naprowadzania, kontroli i lądowania. Kwestie te są szczególnie istotne w lotnictwie samolotowym ze względu na charakter wykonywanych lotów. A zatem korzystnym jest fakt, że częściej poczucie pewności związane ze sprawnym kierowaniem lotami deklarowane jest przez pilotów samolotów transportowych (89,7% odpowiedzi) i samolotów odrzutowych (80,1%), niż pilotów śmigłowców transportowych (72%) i śmigłowców bojowych (68,2%).

Ograniczone (niejednoznaczne) poczucie pewności związane z kierowaniem lotami zgłasza co siódmy pilot (15%), a jego brak do dwudziesty (4,8% badanych). Najczęściej czynili to piloci w wieku 26-35 lat. W grupie tej występuje mniej odczuć pozytywnych, znacznie więcej ambiwalentnych. Jest to grupa wykonująca stosunkowo najwięcej lotniczych zadań związanych z doskonaleniem umiejętności zawodowych.

Z większą rezerwą sprawność kierowania lotami oceniła także kadra sztabów i dowódcy. Sądzić należy, że w tym przypadku niższa ocena wynika z większej wiary we własne umiejętności niż te, które posiada kadra wyznaczona do kierowania lotami oraz wyższych wymagań stawianych tej kadrze.

Z przedstawionego materiału wynika, że w kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa lotów mają swój udział wszystkie lotnicze służby. Dzięki ich pracy piloci wysoko oceniają bezpieczeństwo lotów w macierzystych pułkach. Największym zaufaniem obdarzają służby kierowania lotami, następnie zabezpieczenia i ubezpieczenia. Chociaż technika lotnicza, którą użytkują nasi piloci nie należy do najnowocześniejszej (często ustępuje już samolotom i śmigłowcom światowej klasy), to jednak dzięki wysokim umiejętnościom i solidności personelu obsługi technicznej daje zdecydowanej większości pilotów poczucie niezawodności i bezpieczeństwa.

3.2.3. Organizacja pracy i szkolenia

Realizacja wielu, zróżnicowanych i złożonych zadań - zwłaszcza szkoleniowych, które stoją przed pułkiem lotniczym wymaga sprawnej organizacji pracy. Zapewnić ją mogą; właściwy podział zadań (grupowych i jednostkowych), rozdział kompetencji i odpowiedzialności oraz koordynacja czynności (zespołowych i indywidualnych) wszystkich ogniw pułku, aby funkcjonowały w sposób integralny ¹⁾ przyczyniając się do osiągnięcia założonych celów.

Organizacja pracy i szkolenia w pułku może ułatwiać lub utrudniać realizację zadań i celów zarówno grupom jak i jednostkom, czyli pełnienie ról ²⁾ zawodowych, stanowiąc tym samym element sytuacji zawodowej. Należy zatem sądzić, że organizację pracy i szkolenia postrzegają i oceniają piloci zarówno przez pryzmat możliwości pełnienia tej roli, jak i innych (np. męża, ojca itd.).

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że zdecydowana większość pilotów (około 80% badanych) bardziej lub mniej pozytywnie ocenia organizację pracy w środowisku służby. Częściej niż co drugi (51,1% badanych) uważa, że jest dobra. Te pozytywne oceny pilotów odnoszą się przede wszystkim do tej sfery działalności zawodowej, która realizowana jest w związku z przygotowaniem się do lotów (uwzględnienie uwag i propozycji

-
1. Por. J. Kurnal: Zarys teorii organizacji i zarządzania, Warszawa 1970, s. 177.
 2. "Rola oznacza zadania, czynności i uprawnienia poszczególnych stanowisk czy funkcji, wyróżniane w organizacji. Zespół ról w ramach danej organizacji powinien tworzyć logiczną całość, zapewniającą skuteczne działanie, mające na celu osiągnięcie zamierzonego celu". Socjologia w zakładzie pracy, pod red. S. Widerszpila, Warszawa 1973, s. 128.

podwładnych przy podejmowaniu decyzji, jasne stawianie zadań oraz przestrzeganie czasu indywidualnego przygotowania), w czasie lotów (sprawne kierowanie) i po ich zakończeniu (dokładne i zrozumiałe omówienie).

Prawie co piąty pilot (19,4% badanych) ma przeciwne zdanie o organizacji pracy w macierzystym pułku. Uważają oni, że często cechuje ją nerwowość, powodująca częste zmiany wariantów szkolenia, a co zatem idzie nieadekwatność efektów do nakładu pracy i w konsekwencji nie osiąganie zakładanych celów szkolenia lotniczego. Część pilotów (zwłaszcza zajmujący się organizacją szkolenia), przyczyny tej nerwowości upatrują w niedostatku środków materiałowo-technicznego zabezpieczenia lotów, części zamiennych do samolotów lub małej ilości statków powietrznych przygotowanych na loty.

Organizacja pracy nie jest jednakowo oceniana we wszystkich grupach pilotów. Najmniej krytycznych ocen wyrazili piloci-dowódcy (pułków, eskadr, kluczy) (12,8% badanych). Częściej deklarują je piloci na stanowiskach sztabowych (18,8% badanych), a najczęściej osoby zajmujące stanowiska pilota (22,7% badanych). Przyczyny tego zróżnicowania wynikają prawdopodobnie stąd, że dowódcy dokonując oceny organizacji pracy i szkolenia w środowisku służby, oceniają w zasadzie ten obszar rzeczywistości, na który swymi decyzjami wywierają zasadniczy wpływ i za który czują się odpowiedzialni. Dlatego też są mniej krytyczni od innych pilotów. Podobnie zachowują się piloci na stanowiskach sztabowych - współorganizatorzy pracy i szkolenia w pułku - opracowujący plany i koordynujący działalność poszczególnych zespołów i specjalistów. Najbardziej krytyczne są osoby na stanowiskach pilotów, których wpływ na

organizację pracy i szkolenia jest niewielki, lub żaden, a najbardziej odczuwają skutki ewentualnych słabości, czy błędów w tej sferze.

Również staż służby i doświadczenie zawodowe wpływa na ocenę organizacji pracy w środowisku służby. Ocena ta poprawia się wraz ze stażem zawodowym i nabywanym doświadczeniem. Najlepiej oceniają organizację pracy i szkolenia piloci z klasą mistrzowską. W grupie tej, aż 84,6% badanych wyraziło oceny jednoznacznie pozytywne, pozostali ambiwalentne, a w ogóle nie wystąpiły oceny negatywne. Mniej jednoznacznie pozytywnych ocen zadeklarowali pozostali piloci (58,1% badanych z I klasą, 44,4% z II klasą, 40,9% z III klasą i nie posiadający klasy).

Wyniki te sugerują, że osoby o szerszym i głębszym zakresie wiedzy o organizacji szkolenia lotniczego, wyższym poziomie umiejętności lotniczych mniej idealizują wymagania odnoszące się do organizacji pracy i szkolenia i bardziej realistycznie oceniają tok życia w pułku lotniczym. Natomiast piloci rozpoczynający karierę zawodową - o małym doświadczeniu, przejawiają tendencje do obciążania organizacji pracy i służby w pułku chociaż częściową odpowiedzialnością za własne niepowodzenia zawodowe, do lokowania ich przyczyn poza własną osobą.

Dla oceny organizacji pracy nie obojętny jest także charakter pułku i wykonywanych przez niego zadań. Najwięcej, jednoznacznie pozytywnych ocen deklarowali piloci latający na samolotach transportowych (58,6% badanych) i odrzutowych (54,4%), a znacznie rzadziej pilotujący smigłowce bojowe (31,8%) i transportowe (28,0%).

Poza ogólną oceną organizacji pracy w środowisku służby, interesowała nas także ocena niektórych elementów sytuacji zawodowej pilotów, które współokreślają jakość tej organizacji, czynią ją mniej lub bardziej sprawną. Analizą objęliśmy dostosowanie zakresu obowiązków i wymagań do możliwości osobistych, obciążenie obowiązkami i zadaniami i wykorzystanie potencjału intelektualnego pilotów oraz zakres dysponowania ich czasem służby, a czasem na odpoczynek i sprawy osobiste (tabela nr 10)

Tabela nr 10 Ocena własnych warunków pracy

Lp.	Elementy sytuacji zawodowej pilotów	Ocena			
		Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć
		% badanych			
1.	Zakres obowiązków i wymagań odpowiada moim możliwością	74,5	18,1	6,1	1,3
2.	Jestem sprawiedliwie obciążony zadaniami i obowiązkami	65,2	23,8	10,5	0,4
3.	Mam możliwość wykazania się w pracy własną wiedzą i umiejętnościami	64,7	23,3	11,0	0,4
4.	Po pracy pozostaje mi wystarczająca ilość czasu na odpoczynek i sprawy osobiste	33,9	31,3	34,8	-

Uzyskany rozkład odpowiedzi pozwala stwierdzić, że piloci w zasadzie pozytywnie oceniają dostosowanie zakresu obowiązków i wymagań do swoich możliwości, sprawiedliwość ich rozdziału i możliwości wykazania się w pracy wiedzą i umiejętnościami, czego nie można powiedzieć o angażowaniu ich czasu przez środowisko

służby. Większość uważa, że środowisko służby i wojsko jako instytucja, absorbuje im zbyt wiele czasu na sprawy zawodowe, pozostawiając go zbyt mało na odpoczynek i sprawy osobiste.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że zdecydowana większość pilotów (94% badanych) bardziej, lub mniej pozytywnie, ocenia dostosowanie zakresu i poziomu obowiązków oraz wymagań do ich potencjalnych możliwości. Ten bardzo istotny dla bezpieczeństwa lotów element bardzo wysoko (jednoznacznie pozytywnie) ocenia 3/4 pilotów (74,5% badanych). Ich zdaniem przejawia się to we właściwym ułożeniu indywidualnych planów szkolenia, poprawnym ich rozpisananiu w miesięcznych planach szkoleniowych pułków oraz tabelach lotów. Opinię tą potwierdzają także wyniki wcześniej prowadzonych badań ¹⁾ oraz dokumentacja szkoleniowa, będąca przedmiotem prowadzonej przez nas analizy.

Należy z tego wnioskować, że do tej kwestii organizatorzy szkolenia lotniczego przywiązują dużą uwagę, starając się przestrzegać obowiązujących zasad metodyki szkolenia. Opinią zdecydowanej większości (z różnych przyczyn) nie podziela nieliczna grupa pilotów (6% badanych), przede wszystkim latających na smigłowcach transportowych i o małym doświadczeniu zawodowym.

Na uwagę zasługuje to, że piloci nie tylko pozytywnie wypowiadają się o dostosowaniu zakresu obowiązków i poziomu wymagań do ich możliwości ale także to, że w ich świadomości funkcjonuje przekonanie, iż obowiązkami i zadaniami są obciążeni

1. Dla 61% pilotów ilość lotów jest wystarczająca, 19,5% uważa, że za mało latają. Tylko 20% czuje się nadmiernie obciążona lotami, por. J. Grewiński, Społeczne i psychofizyczne uwarunkowania... op.cit., s. 190.

sprawiedliwie. Prawie 2/3 pilotów (65% badanych) nie ma żadnych wątpliwości, że wykonują obowiązki i zadania wyłącznie przypisane do zajmowanego stanowiska służbowego. Co czwarty (23,8%) ma pewne wątpliwości w tej kwestii, a co dziesiąty (10,5%) sądzi, że obciążony jest zadaniami i obowiązkami w większym zakresie niż inni lub takimi, które powinny ich zdaniem wykonywać inne osoby. Sądzą tak przede wszystkim najmlodszy służbą piloci.

Nie bez znaczenia dla zdecydowanej większości pilotów (89% badanych) jest to, że środowisko służby stwarza im większe lub mniejsze możliwości i warunki wykazania się w pracy wiedzą i umiejętnościami. Prawie 2/3 pilotów (65% badanych) nie ma wątpliwości co do tego. Co czwarty (24%) dostrzega te możliwości, chociaż nie w takim zakresie, który by go satysfakcjonował. Pozostali (11% badanych) sądzą, że środowisko służby utrudnia im właściwe spożytkowanie własnego potencjału intelektualnego w pracy zawodowej. Brak możliwości, lub ich niedostatek, deklarują najczęściej najmlodszy wiekiem piloci. Nieodłącznym (integralnym) elementem organizacji pracy w środowisku służby jest angażowanie i wykorzystanie czasu pilotów. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że z tym nie jest najlepiej. Tylko co trzeci (33,9% badanych) uważa, że umiejętne planowanie i równomierny rytm realizacji zadań sprawiają, iż po pracy pozostaje im wystarczająca ilość wolnego czasu na odpoczynek i sprawy osobiste. Pozostali sygnalizują jego mniejszy lub większy deficyt, w tym częściej niż co trzeci (34,8) dotkliwy jego brak.

A zatem większość pilotów sądzi, że zbyt długo przebywają w pułku. 1) Przyczyny tego stanu rzeczy upatrują w częstych zmianach wariantów szkolenia lotniczego, asekurancie przełożonych oraz nadmiarze dokumentacji szkoleniowej i sprawozdawczej, którą muszą sporządzać.

Ich zdaniem nadmierne (bezzasadnie), czasochłonne są także obowiązujące ich pozalotnicze zajęcia służbowe (ogólnowojskowe, organizacyjne itp.).

Deficyt czasu najbardziej odczuwają piloci-dowódcy, osoby obciążone największym zakresem obowiązków, ale także kawalerowie i ojcowie rodzin wielodzietnych. Kawalerom niedostatek czasu wolnego ogranicza życie towarzyskie, natomiast tym drugim właściwe wywiązywanie się z roli męża i ojca (licznych obowiązków rodzinnych).

Chociaż organizacja pracy i szkolenia w szerokim rozumieniu stanowi jedną z bardzo istotnych funkcji dowodzenia i w znacznym stopniu decyduje o jego jakości, to jednak ocena poszczególnych składników organizacji pracy nie daje syntetycznej odpowiedzi na pytanie: "Czy piloci czują się dobrze dowodzeni" ? Na takiej odpowiedzi zależało nam z dwu powodów. Po pierwsze - jakość dowodzenia determinuje sprawne funkcjonowanie zespołów i poszczególnych jednostek, skuteczność realizacji dążeń i zadań, a tym samym ich sytuację zawodową. Po drugie - zgodnie ze znaną w wojsku maksymą podwładni, spośród

1. Z wcześniejszych badań wynika, że skala obciążeń we wszystkich jednostkach jest podobna. Różnią się jedynie w zależności od specyfiki pułku jakością tych obciążeń. W skali tygodnia w okresie intensywnego szkolenia czas pracy wynosi dla pilota ok 54 godzin, dla kadry dowodczej około 60 godzin (nie wliczając dyżurów lub służb), por. Z. Matysiak (red.) Raport... op.cit.

wielu praw, co najmniej jedno powinni mieć zagwarantowane - być dobrze dowodzeni. Odnosi się to w pełni do pilotów, których oczekiwania w tej kwestii są powszechne.

Z uzyskanego rozkładu odpowiedzi wynika, że zdecydowana większość pilotów (88% badanych) bardziej lub mniej pozytywnie oceniła wpływ dowodzenia na ich sytuację w środowisku służby. Bez mała 2/3 pilotów (62,5%) oświadczyło jednoznacznie, że są dobrze dowodzeni. Uzasadniając swe oceny wskazywali na dostosowanie wymagań do możliwości, sprawiedliwy podział zadań i obowiązków umożliwiający wykazanie się wiedzą i umiejętnościami, umiejętne planowanie, rytmiczność w realizacji zadań oraz korzystny wpływ podejmowanych przez przełożonych decyzji na tok pracy i służby. Ocena prawie co czwartego (24,5%) nie była tak jednoznacznie pozytywna, ponieważ uwzględniała zarówno korzystne jak i niekorzystne skutki tych decyzji.

Pozostali (13,6%) deklarowali ogólne niezadowolenie ze sposobu dowodzenia w środowisku służby. Zazwyczaj uzasadniali swe oceny asekurancją przełożonych, częstymi zmianami wariantów szkolenia lotniczego oraz nie zawsze uzasadnionym wydłużaniem czasu pobytu pilotów w jednostce. Niezadowolenie ze sposobu dowodzenia deklarowały przede wszystkim osoby o najniższych kwalifikacjach (bez klasy lub z III klasą pilota), nie zajmujący stanowisk dowódczych lub sztabowych. Były to osoby, którym trudniej niż zdecydowanej większości zrozumieć sens wymagań oraz intencje działań przełożonych i przystosować się do nich. To prawdopodobnie oni najczęściej są uwikłani w sytuacje konfliktowe z przełożonymi różnych szczebli (klucza, eskadry, pułku), przypisując im złą wolę i przyczyny napięć oraz niechęć do niwelowania różnego rodzaju trudności. Tezę tą

potwierdzają, w pewnym sensie, opinie o ocenie przez przełożonych wykonywanych przez pilotów zadań i obowiązków służbowych. Osoby niezadowolone z tej oceny - deklarujące poczucie niesprawiedliwości (14% badanych) uzasadniły swe opinie przede wszystkim tym, że przełożeni szybko i zdecydowanie reagują na uchybienia, złe lub nieprawidłowe wykonanie zadań i obowiązków, a jednocześnie nie dostrzegają przejawów solidnej pracy, a nawet o ile je dostrzegają to, raczej rzadko gratyfikują w jakiejś formie. Zgłoszone przez ponad 1/3 pilotów (40% badanych) zastrzeżenie do oceny pracy sugeruje, że są one raczej przejawem poczucia niedowartościowania, występującego u osób na początku kariery zawodowej, niż skutkiem gorszego traktowania tej grupy przez przełożonych.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że zdecydowana większość pilotów pozytywnie ocenia różne aspekty organizacji pracy i szkolenia w środowisku służby, poza jednym z analizowanych - wykorzystaniem czasu do celów służbowych. Wśród większości funkcjonuje pogląd, że piloci za dużo czasu spędzają w pułku, że czas ten nie jest optymalnie wykorzystany. 1)

Negatywne oceny o różnych elementach organizacji pracy i szkolenia, występują przede wszystkim wśród pilotów o małym doświadczeniu i małych umiejętnościach zawodowych, zwłaszcza w pułkach śmigłowcowych.

Powszechność pozytywnych odczuć pilotów odnoszących się do analizowanych elementów organizacji pracy i szkolenia to

1. Do podobnych wniosków doprowadziły autorów wyniki badań przeprowadzonych w 1991r. przez Wojskowy Instytut Badań Socjologicznych. Sprawozdanie z badań nt. Zadania wojska a optymalne warunki psychologiczno-społeczne ich wykonywania (rezultaty sondażu korespondencyjnego doświadczonych oficerów z jednostek i instytucji, Warszawa 1991. WIBS.)

prawdopodobnie istotny czynnik identyfikacji ze środowiskiem służby, grupą i rolą zawodową oraz motywacji do jej właściwego pełnienia.

3.3. Społeczne warunki pracy.

Ogół jednostek, kręgów społecznych, grup i innych zbiorowości z którymi styka się i których wpływom podlega każda konkretna jednostka określa się w literaturze mianem środowiska społecznego.¹⁾ Każdy pilot powiązany jest licznymi stosunkami społecznymi zarówno w swoim środowisku zamieszkania, jak i miejscu służby (pułku lotniczym).

W naszym badaniu interesowaliśmy się zwłaszcza środowiskiem pracy, w którym wchodzi on w różne bezpośrednie i pośrednie relacje z przełożonymi, innymi żołnierzami zawodowymi, a także innymi osobami, z którymi tworzy różne grupy społeczne zarówno formalne jak i nieformalne. Jest spleciony niejako pajęczą siecią więzi, wzajemnych zobowiązań i związanych z nimi obopólnych oczekiwań.

Środowisko społeczne pułku, tworzy określone społeczne warunki działalności zawodowej, które stanowią o samopoczuciu poszczególnych żołnierzy zawodowych (w tym i pilotów), a w ujęciu zbiorowym o klimacie, lub społecznej atmosferze pracy.²⁾

1. Por. D. Dobrowolska. Praca... op.cit., s. 139

2. Por. A. Anasiewicz, K. Izdebski, F. Drzywak: Rola człowieka w kształtowaniu się wydajności w górnictwie oraz S. Kowalewska: Psychospołeczne warunki pracy w zakładzie przemysłowym. W: Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów (praca zbiorowa). Warszawa 1961; Z. Kosyrz: Środowisko wojskowe i jego funkcje wychowawcze. W: "Badania Społeczne w Wojsku" nr 1/1971, s. 11.

Jak piloci oceniają te warunki pracy? To problem, którym zajmiemy się obecnie, skupiając uwagę na: pozycji społecznej, stosunkach międzyludzkich oraz możliwościach rozwoju zawodowego.

3.3.1. Pozycja społeczna pilota wojskowego.

Pojęcie pozycji społecznej używane jest w literaturze dla określenia miejsca w wielowymiarowej strukturze społecznej, które wyznaczone zostaje dzięki pełnieniu różnych ról społecznych. ¹⁾ Z rolami związane są przypisywane człowiekowi prawa i obowiązki, które wyznaczają pozycję w grupie, określają położenie w stosunku do innych członków tejże grupy. Wyższa pozycja w grupie łączy się zazwyczaj z wyższym prestiżem.

W wielu pracach naukowych podkreśla się, że obecnie najistotniejszym wyznacznikiem pozycji społecznej człowieka jest wykonywany zawód. ²⁾ Natomiast w badaniach postaw wobec pracy zwraca się uwagę na związek tej zmiennej z cechami strukturalnymi organizacji zwłaszcza z miejscem ludzi w hierarchii służbowej zakładu pracy. Stwierdzono m.in., że miejsce w hierarchii służbowej określa stan satysfakcji zawodowej. ³⁾

-
1. Por. m.in. K. Lutyńska: Pozycja społeczna a opinie urzędników o różnych działach gospodarki narodowej oraz Z. Kowalewski: Kultura zawodu a pozycja społeczna inżyniera. W: Kształtowanie postaw zawodowych. Wybrane zagadnienia kultury pracy. Wrocław-Warszawa-Kraków 1964; J. Frentzel: Analiza pojęć związanych z problematyką ról społecznych. "Studia Socjologiczno-Polityczne" 1965. Nr 18, s. 21.
 2. Por. W. Wesołowski: Prestiż zawodów-system wartości-uwarunkowania społeczne. W: Socjologia zawodów, pod red. A. Sarapaty. Warszawa 1965, s. 176-205 oraz A. Sarapaty: Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie. Socjologia zawodów, s. 143-175.
 3. Por. A. Buchner-Jezińska: Pozycja i rola pracowników biurowych w strukturze przedsiębiorstwa przemysłowego. W: Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi. Warszawa 1977, s. 171-203.

W przypadku pilotów wojskowych wyznacznikiem ich pozycji społecznej jest, z jednej strony, ranga instytucji w której pracują (ranga wojska w społeczeństwie) i przynależność do danej grupy żołnierzy zawodowych. Z drugiej strony, specyficzny status pilota wśród żołnierzy zawodowych, rola jaką pełnią w pułku lotniczym (stanowisko służbowe), możliwość wpływania na życie środowiska oraz okazywany im i wykonywanej przez nich pracy, szacunek i uznanie.

Z dotychczasowych badań wynika, że wojsko, jako instytucja od dłuższego już czasu cieszy się zaufaniem w społeczeństwie. W latach 1980-89 wojsko zajmowało na przemian z kościołem katolickim, pierwsze miejsce i drugie miejsce w skali społecznego zaufania uzyskując akceptację w granicach 70-90% ogółu społeczeństwa. 1) Według najnowszych badań, wojsko cieszy się już niepodzielnie najwyższym społecznym zaufaniem i postrzegane jest jako główna instytucja stabilizująca życie polityczne kraju.

Jednak dużemu autorytetowi sił zbrojnych w społeczeństwie nie towarzyszył wysoki prestiż, uznanie i atrakcyjność zawodu wojskowego. 2) Z badań przeprowadzonych na przestrzeni ostatnich lat nad pozycją zawodu oficera wynika, że zajmował on miejsce środkowe, lub nieco wyższe od środkowego, na skali prestiżu zawodów. Np. w 1987r., bardziej poważanymi od zawodu wojskowego

-
1. Z badań prowadzonych przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej oraz Instytut Badań Społecznych WAP i Wojskowy Instytut Badań Socjologicznych. Por. m.in. M. Fiejdasz: Opinie społeczeństwa, kadry zawodowej i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej o wojsku i obronności. Sprawozdanie z badań IBS. Warszawa 1989; Cz. Staciwa: Wojsko w świadomości społecznej, Warszawa 1976.
 2. Por. A. Sarapata: Pozycja wojskowego we współczesnym społeczeństwie polskim. W: Z badań nad zawodem oficera, J.J. Wiatr (red.) Warszawa 1966, s. 11-34.

były: zawody lekarza, nauczyciela, górnika, rolnika, hutnika, prawnika, księdza, pielęgniarki i naukowca, a mniej m.in. inżyniera, milicjanta, aktora. 1)

Jak wynika z analiz Instytutu Badań Problemów Młodzieży zaznaczył się wyraźny regres zawodu wojskowego wśród młodzieży szkół średnich. 2)

Można więc powiedzieć, że nie ma pozytywnej korelacji między wysokim zaufaniem i szacunkiem społeczeństwa do wojska, a uznaniem społecznym dla zawodu oficera.

Pytając więc pilotów: "Czy wykonywana praca zapewnia im poważanie i szacunek w społeczeństwie?", ustalić chcieliśmy ich subiektywne odczucia na temat społecznego prestiżu wykonywanego zawodu.

Wśród pilotów dominuje przekonanie (77,1% badanych), że praca ich cieszy się poważaniem społecznym (mniejszym lub większym).

Zawod pilota nobilituje - jak twierdzą respondenci - kojarzy się bowiem w społeczeństwie z pracą niebezpieczną i odpowiedzialną oraz romantyczną, której sprostać mogą nieliczni. Prawie co drugi (49,8%) nie ma wątpliwości co do tego, że wykonywana praca zapewnia mu szacunek i poważanie społeczne.

-
1. Por. H.Domanski, Z.Sawinski: Dlaczego niektóre zawody są cenione wyżej niż inne "Biuletyn CBOS" 1988. Nr 2/13, s. 152 oraz Opinie społeczeństwa o wojsku. Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1985; por. także W.Iwaniec, W.Serek: Stosunek kadry LWP do wojska i zawodu wojskowego. Sprawozdanie z badań IBS, Warszawa 1988, s. 3-4 oraz T.R. Budny: Z badań nad pozycją społeczną zawodu wojskowego. W: Z badań nad zawodem oficera, s. 35-46.
 2. Por. D. Kąciecka: Młodzież, patriotyzm, obronność, Warszawa 1989. IBPM, s. 226-240.

Spoleczne uznanie dla zawodu pilota odczuwają przede wszystkim najmlodszy wiekiem i stazem sluzby. W miere uplywu sluzby poczucie uznania maleje, by po okolo 10 latach zaczac wzrastac. Przekonanie o spolecznym szacunku i powazaniu dla wykonywanej pracy najczesciej funkcjonuje w swiadomosci pilotow z klasa mistrzowska. Czesc pilotow (32,1%) spotkala sie nie tylko z przejawami powazania i szacunku, ale rowniez dezaprobatą, dlatego ich odczucia w tej sferze cechuje pewna ambiwalencja. Na przejawy braku spolecznego szacunku szczegolnie uwrazliwieni sa absolwenci akademii wojskowych, ktorzy kwalifikacje nie zawsze znajduja spoleczne uznanie na oczekiwany przez nich poziomie. Dlatego odczucia ambiwalentne najczesciej wystepuja w tej grupie.

Osoby odczuwajace brak spolecznego powazania (18%) wiaza je najczesciej z niskim statusem materialnym pilota, gdy jak podkreslaja, obecnie preferowany jest typowo konsumpcyjny styl zycia i poprzez przyzmat zaspokozenia potrzeb materialnych ocenia sie poszczegolne profesje. Zawod zas wojskowego zapewnia co najwyzej sredni standard.

Na podstawie wczesniej prezentowanych ustalen i obecnej analizy mozemy powiedziec, ze powszechnemu przekonaniu pilotow o waznosci pelnionej przez nich roli w systemie obronnym panstwa i spolecznej uzytecznosci wykonywanej pracy, nie zawsze towarzyszy odczucie uznania, powazania i szacunku ze strony osob cywilnych. Co drugi z pilotow wojskowych przejawia mniejsze lub wieksze poczucie niedowartosciowania.

Analize pozycji spolecznej pilotow w srodowisku sluzby przeprowadzilismy w dwu plaszczynach: powazania i szacunku

okazywanego im przez przełożonych, innych żołnierzy zawodowych pułku i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz udziału we władzy i decyzjach istotnych dla środowiska służby. 1) Dokonane ustalenia (tabela nr 11) pozwalają stwierdzić, że około 3/4 pilotów dostrzega przejawy poważania i szacunku ze strony różnych grup w środowisku służby.

Tabela nr 11 Poważanie i szacunek pilota w środowisku służby

Lp	Wykonywana praca zapewnia mi poważanie i szacunek	opinia			
		Tak i raczej tak	I tak i nie	Nie i raczej	Trudno mi powiedzieć
1.	Przełożonych	49,4	23,3	23,0	3,5
2.	Innych żołnierzy zawodowych pułku	46,3	23,8	24,3	5,7
3.	Żołnierzy służby zasadniczej	52,9	19,4	19,4	7,5

Co drugi doświadcza ich w oczekiwanym zakresie, zarówno ze strony przełożonych, innych żołnierzy zawodowych, jak i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Zdaniem badanych szacunek i poważanie dla ich pracy częściej i bardziej spontanicznie okazują żołnierze zasadniczej służby wojskowej.

1. Stopień wpływu na decyzje, na warunki i sytuację w środowisku pracy jest jednym z ważniejszych czynników określających pozycję jednostki w systemie biurokratycznym oraz determinującym postawy pracownicze, zaangażowanie i odpowiedzialność. Por. A. Wojciechowska-Cieślak: Pozycja i rola pracowników biurowych w strukturze przedsiębiorstwa przemysłowego. W: Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownik umysłowy. Warszawa 1977, s. 171-203.

większość jest zafascynowana pracą pilota i osobami ją wykonującymi. Pilotów postrzegają jako elitę pułku, szczególnie hołubioną w środowisku służby, której działalności podporządkowane jest funkcjonowanie wszystkich służb i pododdziałów. Inne grupy okazują im uznanie raczej okazjonalnie i z mniejszą ekspresją. Między innymi dlatego co czwarty z pilotów, chociaż dostrzega przejawy poważania i szacunku, to jednak uważa, że są okazywane rzadko i za mało powszechnie. Podobnie liczna grupa twierdzi, że doświadcza uznania ze strony środowiska służby. Analiza wypowiedzi osób niezadowolonych z reakcji środowiska wskazuje jednak na jego nieadekwatność do oczekiwań tej grupy pilotów i roli jaką piloci spełniają w pułku. Tezę tą dobrze ilustrują poniższe charakterystyczne wypowiedzi:

"Przełożeni w swoich wypowiedziach twierdzą, że jesteśmy najważniejszą grupą, jednak w praktyce tak nie jest. Jesteśmy potrzebni do zdawania egzaminów przed wszelkiego rodzaju komisjami a potem się o nas zapomina",

"Kelnerka w kasynie lotnym o jednakowym stażu pracy ma więcej nagród i odznaczeń od pilota",

"Personel latający jest najważniejszą grupą wtedy, gdy są jakieś ćwiczenia, gdy ocena jest w ręku pilota".

Wypowiedzi te sugerują, że część pilotów nie zadowolają okazywane im ze strony różnych osób i grup wyrazy uznania, szacunku i poważania, które nie materializują się w jakiejś formie uprzywilejowania (np. innego niż dla pozostałej kadry zakresu wymagań i świadczeń) podkreślając szczególną rolę i

pozycję pilotów. 1)

Zaprezentowany powyżej niedosyt uznania z różnym nasileniem występuje w poszczególnych grupach pilotów. Częściej przejawiają go piloci samolotów transportowych i śmigłowców bojowych. Ponadto wzrasta wraz ze stażem służby (do 10 lat) a następnie maleje, by po 15 latach osiągnąć stan korzystniejszy niż wyjściowy. Zjawisko to prawdopodobnie jest skutkiem zmiany stanowiska służbowego pilota na wyższe, a zatem formalnej zmiany pozycji w hierarchicznej strukturze zarówno pułku, jak i grupy. Zwłaszcza, że tej zmianie pozycji towarzyszy uzyskanie szerszego zakresu władzy, większych możliwości awansu w stopniu, większych gratyfikacji materialnych (uposażenie, dodatki), większej dostępności do świadczeń (np. mieszkania).

Zdecydowana większość badanej populacji (62% respondentów), zajmuje stanowiska służbowe pilota, częściej niż co trzeci wyższe, przede wszystkim dowódców kluczy, eskadr i pułków (30,8%), a także szefa sztabu eskadry, lub pułku (7%).

Miejsce stanowiska w hierarchicznej strukturze pułku określa nie tylko formalną pozycję osoby je zajmującej, ale także zakres jej oddziaływania na inne osoby oraz istotne dla funkcjonowania pułku i jego społeczności decyzje.

Możliwość oddziaływania na innych (kierowania nimi) dostrzegają w zasadzie wszyscy zajmujący stanowiska wyższe niż pilota (36% badanych). Nieco większy odsetek (39% - przede wszystkim te same osoby) uważają, że współdecydują o istotnych

1. Z tych między innymi powodów prowadzonych w 1985r. badaniach, aż 44% pilotów kwestionowało swoją pozycję w pułku. Por. Z. Matysiak (red.), Raport... op.cit., s. 9.

dla społeczności pułku sprawach. Znacznie mniejsze możliwości oddziaływania na innych i sprawy istotne dla środowiska służby dostrzega część osób (28-36% badanych) pełniących służbę na stanowiskach pilotów. Sądzą oni, że ich opinie, uwagi i postulaty są uwzględniane w toku wypracowywania decyzji lub brane pod uwagę przez inne osoby ze środowiska służby. W świadomości pozostałych funkcjonuje przekonanie, że są wyłącznie przedmiotem kierowania (osobami kierowanymi), które w zasadzie nie mają możliwości oddziaływania na sytuacje w środowisku służby, a nawet artykułowania własnych potrzeb i oczekiwań wobec tego środowiska - zwłaszcza przełożonych.

Brak możliwości oddziaływania na tok funkcjonowania pułku i sytuacje w środowisku służby, najczęściej deklarowali piloci latający na śmigłowcach bojowych (45%) i transportowych (32%). Znacznie rzadziej piloci samolotów transportowych (21%) i odrzutowych (16%). Dla opinii w tej kwestii nie obojętne są kwalifikacje pilotów, (klasa). Pogłębiona analiza wskazuje, że wraz ze wzrostem kwalifikacji zawodowych wzrasta poczucie możliwości oddziaływania na sprawy środowiska służby, poprzez artykułowanie opinii, uwag i wniosków z którymi liczy się społeczność pułku (przełożeni, funkcyjni z innych służb, inni piloci itd.).

Zaprezentowana powyżej analiza upoważnia do następujących uogólnień.

Powszechnemu przekonaniu pilotów o znaczeniu i użyteczności ich pracy, dla większych i mniejszych zbiorowości, nie towarzyszy tak samo powszechne przekonanie o szacunku i poważaniu dla jej wykonawców, zarówno ze strony społeczeństwa jak i różnych grup w środowisku służby. Okazywane zarówno przez

osoby cywilne, jak i społeczność pułku poważanie, szacunek i uznanie zaspokaja conajmniej częściowo potrzeby znaczenia zdecydowanej większości pilotów.

Przejawy szacunku i poważania zarówno ze strony osób cywilnych, jak i środowiska służby w oczekiwanym zakresie doświadczą co drugi z pilotów. Pozostałych nie zadowala powszechność, lub częstotliwość ich okazywania lub forma. Część z nich (około 20%) nie zadowolają te przejawy uznania, które nie materializują się w jakiejś formie uprzywilejowania podkreślającego szczególną rolę i status pilota.

O zaspokojeniu rozbudzonej potrzeby znaczenia decyduje w większym stopniu pozycja w hierarchicznej strukturze pułku i kwalifikacje zawodowe (klasa pilota wojskowego) oraz rola i charakter wykonywanej pracy.

3.3.2. Stosunki międzyludzkie.

W ujęciu socjologów stosunki międzyludzkie to "wzajemne i różnorodne relacje, jakie występują między dwoma lub więcej osobami, w ramach konkretnego systemu społecznego".¹⁾ Obiektem zainteresowań badaczy - piszą A. Karp i R. Witek²⁾ - są tu relacje zachodzące między ludźmi ze względu na:

- różne role przypadające im w systemie społecznym, jakie reprezentuje sobą dany zakład;
- różne pozycje przez nich zajmowane na tle struktur społecznych właściwych społeczności zakładowej;

1. J.Sztumski: Socjologia pracy w zarysie. Warszawa 1981, s. 117.
2. Por. A.Karp, R.Witek: Procesy integracji załogi z zakładem pracy. Katowice 1968, s. 31.

- różne kategorie społeczno-zawodowe i grupy do których ci ludzie są zaliczani.

Chodzi tu głównie o relacje mniej, lub bardziej trwałe, uregulowane, związane z określonymi ludzkimi oczekiwaniami, nawykami i obyczajami.

Z doświadczenia wiemy, że warunkiem dobrego funkcjonowania jakiegokolwiek zespołu ludzi, wykonującego jakies funkcje społeczne, jest jego zgranie się, zharmonizowanie działań jego członków. 1) Szczególnie jest to ważne w warunkach wojska. Żaden pododdział ani oddział nie wykona swych zadań, jeśli kadra i dowództwo będą rozbite, dążące do różnych celów. Relacje między przełożonym a podwładnym, w układzie władzy i zależności znajdują bowiem wyraz w formalnym podziale uprawnień, czynności służbowych, wynikających z ról społecznych, z norm postępowania i zachowania się w zespole, z charakteru i celu działania. Stosunki zaś na płaszczyźnie koleżeńskej wynikają ze współżycia, z bezpośredniej współpracy, wyrastają na podłożu wzajemnych sympatii, niechęci, zainteresowań, postaw. 2)

Dokonując oceny stosunków pilotów z ich społecznym środowiskiem pracy uwzględniać będziemy zarówno relacje "pionowe", jak i "poziome". 3) Relacje "pionowe" występują pomiędzy przełożonymi a podwładnymi i odwrotnie, pomiędzy starszymi i młodszymi stopniem, funkcją lub stażem służby. Ich zewnętrznym wykładnikiem

-
1. Wpływ kształtu stosunków międzyludzkich na postawę pracownika wobec pracy uzasadnia na podstawie badań A. Sarapata, Por. O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy. Warszawa 1977, s. 40.
 2. Por. S. Kwiatkowski: Kultura kierowania w wojsku, Warszawa 1979, 2. 239-243.
 3. Por. M. Michalik: Armia-zawód-moralność, Warszawa 1968, s. 146-151; J. Graczyk: O stosunkach międzyludzkich w wojsku. W: Biuletyn Rady Nauk Społecznych" nr 2/1970, s. 80.

są posiadane stopnie, stanowiska i funkcje oraz przysługujące prawa i obowiązki. ¹⁾ Natomiast relacje "poziome" dotyczą stosunków opartych na osobistych kontaktach, przyjaźni i koleżeństwie, kształtują się spontanicznie, w codziennej służbie i pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że piloci w zasadzie poprawnie ułożyli sobie stosunki z różnymi osobami i grupami w pułkach, w których pełnią służbę.

Zdecydowana większość (68-91% badanych) określa te stosunki jako dobre. Pewna grupa (8-29%) jako dynamiczne (czasem dobre, czasem złe), bądź zróżnicowane, w stosunku do konkretnych osób wchodzących w skład danej grupy. Tylko pojedyncze osoby (1-4%) uznają, je za złe.

Z rozkładu odpowiedzi (tabela nr 12) należy sądzić, że w otoczeniu społecznym zdecydowanej większości pilotów panuje atmosfera zrozumienia, życzliwości i współpracy.

1. Por. Cz.Staciwa: Wybrane problemy stosunków międzyludzkich w wojsku. Warszawa 1974, s. 14.

Tabela nr 12 Stosunki pilotów w środowisku służby

lp.	Osoby lub grupy	Opinia			
		Bardzo dobrze i raczej dobrze	Różnie (czasem dobrze, czasem źle)	Bardzo źle i raczej źle	Trudno mi powiedzieć
		% badanych			
1.	Dowódca pułku	72,3	22,0	4,4	2,2
2.	Z-ca d-cy pułku	79,8	17,6	2,6	0,4
3.	Dowódca eskadry	79,7	15,0	4,4	2,6
4.	Personel latają- cy pułku	91,2	7,9	0,4	1,3
5.	Zołnierze zawo- dowi eskadry	87,6	9,7	1,3	0,4
6.	Personel techni- czny pułku	74,2	15,4	0,4	-
7.	Pozostali żołnie- że zawodowi pułku	68,2	28,6	1,8	1,3

Relacje między pozostałą grupą pilotów, a ich otoczeniem społecznym, nie są tak stabilne. Znaczący wpływ na nie mają różnice osobowościowe, bądź różnice w statusie i charakterze stanowisk służbowych.

Piloci najlepiej ułożyli sobie stosunki w relacjach "poziomych", zwłaszcza te, które kształtują się spontanicznie na kanwie bardzo licznych kontaktów osobistych i profesjonalnych, podobieństwa położenia społecznego i sytuacji zawodowej. Najlepsza ocena stosunków z innymi pilotami, żołnierzami zawodowymi eskadry oraz personelem technicznym pułku ma racjonalne przesłanki. Pilotów łączą z tymi grupami podobne zainteresowania profesjonalne, wspólnie realizowane zadania, wzajemne zaufanie (często zdani są na siebie), a także częste i długotrwałe przebywanie razem.

Piloci przebywają większość czasu służbowego we własnym gronie (obozy kondycyjne, teoretyczne i praktyczne szkolenie

lotnicze, przygotowanie do lotów, loty i omówienie lotów), ale równie często we własnym gronie spędzają czas wolny. Z ich wypowiedzi wynika, że najlepiej odpowiada im panująca w tym towarzystwie atmosfera, przede wszystkim zafascynowanie lotnictwem, wzajemnej solidarności, serdeczności, koleżeństwa, szacunku dla lotniczych kwalifikacji, dzielenia się doświadczeniem, ale także dążenia do wykazywania się umiejętnościami. Ta sytuacja sprawia, że piloci mają i przejawiają poczucie pewnej odrębności, iż są grupą, która wytworzyła własne wzory zachowań i obyczajów.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że na tle ogólnie bardzo dobrych stosunków wewnątrzgrupowych nieco gorzej oceniają je piloci o najniższych i najwyższych kwalifikacjach. Może to świadczyć, że ci pierwsi jeszcze nie w pełni zaadoptowali się w środowisku personelu latającego, a ci drudzy zaczynają z niego alienować. 1)

Podobne przesłanki, czyli liczne, bezpośrednie i spontaniczne kontakty, w które wchodzi w trakcie realizacji celów i zadań grupowych, podobny status (zazwyczaj brak zależności służbowych) i sytuacja zawodowa kształtują stosunki pilotów z innymi żołnierzami zawodowymi eskadry oraz personelem bezpośredniej obsługi technicznej. Ogólnie dobra ocena tych stosunków wskazuje pewne zróżnicowanie zwiększone z doświadczeniem życiowym i zawodowym. Piloci wraz ze stażem służby rozszerzają krąg kolegów i przyjaciół w najbliższym

1. Podobne zjawisko ustalili w badaniach M. Korczyński: Losy zawodowe przodujących absolwentów WOSL - pilotów z lat 1971-1984. (Maszynopis pracy doktorskiej WAP), Warszawa 1990, s. 143-146.

otoczeniu społecznym, a wraz ze zdobywanym doświadczeniem zawodowym potrafią coraz bardziej docenić wysiłek tych, którzy zabezpieczają wykonywanie przez nich zadań szkoleniowych. Z coraz większym zrozumieniem podchodzą do pracy i problemów osób z obsługi technicznej - nabierają do nich szacunku.

Stosunkowo mała ilość bezpośrednich kontaktów osobistych, odmienny charakter zadań i czynności profesjonalnych, inne zainteresowania i nieco odmienny status zawodowy sprawiają, że stosunki pilotów z pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku mają charakter spontaniczny, a raczej formalny, chyba, że łączą ich wspólne zainteresowania. Stan ten znacznie rzutuje na ich ocenę, która niekiedy jest wyłącznie przejawem mniej, lub bardziej przyjemnych odczuć, wyniesionych z przypadkowych bądź sporadycznych kontaktów. Dlatego znacznie mniej (16-29% badanych) pilotów dobrze ocenia stosunki z tymi osobami, a więcej jako zróżnicowane (czasem dobre, czasem złe).

Należy sądzić, że ogólnie biorąc dobry stan stosunków pilotów w układzie "poziomym", sprzyja ich identyfikacji ze środowiskiem służby i wykonywanym zawodem (co sugerują wyniki innych badań).¹⁾

Na podstawie uzyskanych w badaniach wyników należy sądzić, że także dobre (choć trochę gorzej niż w układzie "poziomym")²⁾ funkcjonują stosunki w relacji piloci - przełożeni

-
1. Por. M. Ciesiarczyk: Stan i uwarunkowania procesów integracyjnych kadry zawodowej. Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1990; S. Lypacewicz: Współdziałanie i współodpowiedzialność pracowników przedsiębiorstwa. PTHP. Warszawa 1965, s. 56.
 2. Są to pewne prawidłowości, które potwierdzają m.in. wyniki badań WIBS. Wskazują one, że spośród stosunków w jakie wchodzi kadra w środowisku służby najmniej korzystnie oceniana jest relacja z przełożonymi, por. M. Wójcicka: Sprawozdanie z badań nad warunkami służby i materialnego bytu kadry WP w 1991. Warszawa 1992. WIBS. s. 4-6.

(dowódca eskadry, dowódca pułku i jego zastępcy). Z wypowiedzi pilotów można wywnioskować, że cechuje je wzajemny szacunek, zrozumienie, zaufanie i współpraca. Tak dobra ocena stosunków w układzie "pionowym" zasługuje na podkreślenie, ponieważ właśnie w tym układzie rozstrzyga się wiele drażliwych problemów życia codziennego pilotów. To w tym układzie następuje rozdział i egzekwowanie wykonania zadań i obowiązków, zarówno lotniczych, jak i tych związanych z rolą żołnierza zawodowego w ogóle (m.in. przestrzeganie regulaminów, przepisów ubiorczych, dyscypliny pracy itp.). W tym układzie tkwią przede wszystkim potencjalne przesłanki trudności, których nie brak w lotniczej służbie, a które mogą stanowić źródło konfliktów, a tym samym awersji i dezaprobaty wzajemnej.

Ponieważ dowódca pułku posiada największe możliwości oddziaływania na ten układ, dlatego przede wszystkim z nim kojarzą się uciążliwości służby, a tym samym najczęściej on staje się stroną w sytuacjach spornych - konfliktowych. Z tej to przyczyny nieco mniejszy odsetek pilotów ocenia dobre stosunki z dowódcą pułku niż pozostałą kadrą kierowniczą (zastępcami dowódcy pułku, dowódcami eskadr).

Poza nielicznymi osobami (ok. 4% badanych), które negatywnie oceniają własne stosunki z przełożonymi, wśród pilotów jest grupa (15-22% badanych), których stosunki z przełożonymi mają zmienną koniunkturę (czasem dobre, czasem złe). Koniunkturę tą kształtuje zazwyczaj brak lub nasilenie sytuacji trudnych z którymi spotykają się piloci w środowisku służby, bądź reakcje przełożonych na przejawy niewłaściwego wykonywania obowiązków przez niektórych pilotów.

Emocjonalny stosunek jednych i drugich niekiedy prowadzi do konfliktu, którego skutkiem jest przejściowa dezaprobatą i awersja wzajemna. Najczęściej jako powód takich sytuacji respondenci wymieniali złą organizację pracy, nieszanowanie czasu podwładnych, niedoceniając ich pracy, częste zmiany w planowych tabelach lotów dokonywane na korzyść (pod) konkretnych ludzi. A zatem przyczyny sytuacji konfliktowych lokowali nie w osobowości stron, a przede wszystkim w sposobie i jakości dowodzenia.

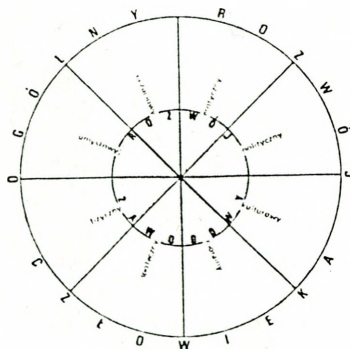
Podobne jak oceny stosunków w układzie "poziomym", tak i "pionowym", uzależnione są od doświadczenia zawodowego pilotów. W miarę jak wzrasta wiek, staż zawodowy i poziom kwalifikacji lotniczych (klasa pilota), zmniejsza się ilość osób mających zastrzeżenia do stanu stosunków z przełożonymi. Można sądzić, że przełożeni pilotom o większym doświadczeniu, powierzają bardziej odpowiedzialne zadania, częściej okazują im uznanie i bardziej uwzględniają ich opinie. Ponadto osoby te mniej emocjonalnie reagują na trudności występujące w służbie, bardziej wnikają w ich przyczyny i z większym zrozumieniem podchodzą do nie rzadko mało przyjemnych problemów dowodzenia.

Uogólniając należy uznać sytuację społeczną pilotów w środowisku służby za korzystną dla kształtowania się postaw zawodowych. Przemawia za tym fakt, że poza nielicznymi osobami, które mają znaczne problemy z ułożeniem sobie stosunków prawie ze wszystkim grupami, pozostali nie napotykają na istotne trudności, a także to, że wraz ze stażem zawodowym i nabywanym doświadczeniem stan stosunków pilotów z wszystkimi grupami środowiska służby, ulega poprawie. Zaprezentowaną powyżej sytuację można traktować jako przejaw integracji pilotów ze

środowiskiem służby, a zarazem istotną przesłankę identyfikacji z zawodem i wojskiem.

3.3.3. Możliwości rozwoju zawodowego pilotów.

Terminem rozwój zawodowy posługują się głównie socjolodzy, pedagogzy pracy oraz nieliczni psycholodzy. Dla nas szczególnie pomocną zdaje się być propozycja K. Czarneckiego. Uważa on, że "rozwój zawodowy człowieka jest to społecznie pożądanym procesem przemian ilościowych i jakościowych, które warunkują jego aktywny, świadomy i społecznie oczekiwany, udział w przekształcaniu i doskonaleniu siebie samego oraz swojego środowiska, w którym żyje".¹⁾ Miejsce rozwoju zawodowego w ogólnym rozwoju człowieka ilustruje on następująco:



Rys. Miejsce rozwoju zawodowego w ogólnym rozwoju człowieka

Rozwój zawodowy człowieka wiąże się - zdaniem autora - z jego przeszłością, teraźniejszością i przyszłością. Przeszłość charakteryzuje się skumulowaniem doświadczenia jednostki (większym lub mniejszym), teraźniejszość to konkretne działanie,

1. K. Czarnecki: Rozwój zawodowy człowieka. Warszawa 1985, s. 28

realizacja celów i planów, zadań i czynności kierunkowych, przyszłość zaś, to planowanie własnego życia, stawianie sobie określonych celów i konkretnych zadań do realizacji. ¹⁾

Pilot wojskowy przechodzi również przez określone stadia rozwoju zawodowego. Jego rozwój rozpoczyna się w Wyższej Oficerskiej Szkole Lotniczej lub Szkole Chorążych WL, a kontynuowany jest w trakcie służby zawodowej (w pułku - w ramach zajęć doskonalących i samokształcenia oraz na kursach specjalistycznych i studiach akademickich - przede wszystkim wojskowych). W jego toku realizowane są zarówno cele doraźne, jak i perspektywiczne. A zatem cele związane z:

- dyskontowaniem posiadanego potencjału (wykazaniem się w pracy nabytą wiedzą i umiejętnościami);
- rozwojem posiadanego potencjału (uzyskaniem kolejnych klas specjalistycznych, podwyższenia wykształcenia i kwalifikacji zawodowych);
- awansem na kolejne stopnie wojskowe i wyższe stanowiska.

W prowadzonych badaniach interesowały nas przede wszystkim dostrzegane przez pilotów szanse rozwoju, w zaprezentowanym powyżej obszarze. Staraliśmy się ustalić na ile sytuacja zawodowa sprzyja realizacji dążeń rozwojowych pilotów.

Analizując organizacyjne warunki pracy pilotów stwierdziliśmy, że zdecydowana większość (89% badanych) dostrzega większe lub mniejsze możliwości wykazania się w pracy posiadaną wiedzą i umiejętnościami. Owe możliwości najwyraźniej

1. Rozwój człowieka obejmuje wszystkie etapy jego życia począwszy od urodzenia, poprzez szkołę, pracę zawodową, wiek emerytalny na śmierci skończywszy. Por. W> Szewczuk: Słownik psychologiczny. Warszawa 1978, s. 255-256.

widzą piloci o znacznym już doświadczeniu zawodowym (w wieku 30-35 lat), stanowiącym potencjał, który stosunkowo łatwo mogą spożytkować w codziennej służbie, zwłaszcza w toku wykonywania trudnych zadań lotniczych. Możliwość spożytkowania tego potencjału dostrzegają najczęściej piloci samolotów odrzutowych (bojowych), a najrzadziej śmigłowców transportowych. Można zatem sądzić, że możliwości te określa charakter i ilość trudnych zadań, które wykonują piloci w poszczególnych rodzajach lotnictwa - w konkretnych pułkach. Mała ich ilość ¹⁾ oraz stopniowanie trudności część pilotów odczuwa jako brak możliwości wykazania się własnymi umiejętnościami. O możliwościach wykorzystania w pracy zawodowej własnego potencjału przekonani są przede wszystkim dowódcy (pułków, eskadr i kluczy), czyli osoby o najszerszym zakresie obowiązków, ale także o najszerszym obszarze działania i kompetencji.

Na uwagę zasługuje fakt, że możliwości te częściej dostrzegają osoby na stanowiskach pilotów niż zajmujące stanowiska sztabowe. Prawdopodobnie spowodowane jest to ograniczoną ilością i jakością wykonywanych przez tych ostatnich zadań typowo lotniczych, a obciążeniem ich innymi mniej ambitnymi zadaniami, których wykonanie nie kojarzy im się z doskonaleniem zawodowym (w wąskim ujęciu), z doskonaleniem umiejętności lotniczych.

1. Roczny minimalny nalot pilota wg. specjalistów powinien wynosić nie mniej niż 70-80 godzin. Jest to norma "głodowa", a i tak z powodu braku paliwa nie zawsze daje się ją utrzymać. Porównanie nalotów z innymi krajami świadczy o bardzo niekorzystnej dysproporcji, np. w lotnictwie w. Brytanii nalot roczny na pilota wynosi w granicach 180-230 godzin, co gwarantuje utrzymanie wysokiego poziomu wyszkolenia i wykonywania zadań na współczesnym samolocie wojсковym. Por. J. Gotowała: Wystąpienie na XXXIV Konferencji BL Lotnictwa Sił Zbrojnych. Kancelaria ogólna DWLOP.

Tezę tą uprawdopodobnia fakt, że piloci doskonalenie zawodowe utożsamiają najczęściej ze zdobywaniem coraz wyższych klas specjalistycznych. Dlatego nieprzypadkowo możliwości w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych dostrzegają zwłaszcza osoby młodsze (w wieku do 30 lat), osoby objęte najbardziej intensywnym szkoleniem lotniczym, a tym samym osiągające kolejne klasy specjalistyczne (I klasę osiągają piloci średnio w ciągu pierwszych 5 lat po promocji).

Zdecydowana większość pilotów (około 80% badanych) dostrzega także w różnym zakresie możliwości edukacyjne - podwyższania kwalifikacji w ramach kursów specjalistycznych i kursów doskonalenia oficerów, studiów w WOSL dla chorążych i studiów akademickich, które stwarza prowadzona od wielu lat polityka resortu. Dostrzegają je zarówno młodzi absolwenci WOSL, jak i absolwenci akademii wojskowych. Natomiast w niewielkim stopniu chorążowie oraz niektórzy oficerowie o znacznym stażu służby, którzy nie wykorzystali tych możliwości w odpowiednim czasie, a teraz ogranicza w jakimś zakresie wiek pilota.

Opinie o możliwościach dalszego kształcenia różnicuje także charakter pułku. Najczęściej dostrzegają je piloci z samolotów odrzutowych (bojowych) (66,8%), rzadziej samolotów transportowych (48,2%) i smigłowców bojowych (45,4%), a najrzadziej smigłowców transportowych (18,8%).

To zróżnicowanie odzwierciedla prawdopodobnie zarówno warunki jakie do podwyższania wykształcenia mają piloci w konkretnych pułkach, jak też zakres niezrealizowanych we właściwym czasie (wieku) dążeń edukacyjnych w określonych grupach i środowiskach. Wśród pilotów są także i tacy, którzy nie uświadamiają sobie możliwości kształcenia jakie stwarza im wojsko i środowisko

służby (20% badanych).

Awans zawodowy jest bardzo istotną formą doskonalenia posiadanych kwalifikacji i wkładu pracy. Do szeroko rozumianego awansu dąży większość pracowników, a jego kryteria "(...) wpływają w sposób niejednokrotnie decydujący na atmosferę w środowisku pracy, na postawę pracowników wobec pracy (...)"¹⁾

Podobne znaczenie ma awans także dla pilotów. Tak jak dla ogółu żołnierzy zawodowych, jest dla nich ważnym elementem sytuacji i kariery zawodowej - pożądaną przez nich "wspinaczką" na kolejne wyższe stopnie i stanowiska służbowe. Podstawowe kryteria awansu określa pragmatyka służby wojskowej żołnierzy zawodowych, a precyzują je przepisy kadrowe. Kryteria w nich zawarte preferują osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje oraz konkretne osiągnięcia w pracy. Praktyka zdaniem respondentów, nie zawsze potwierdza przestrzeganie tych priorytetów i dlatego właśnie szanse awansu piloci dostrzegają nie przez pryzmat ustaleń formalno-prawnych, a raczej przez pryzmat doświadczeń własnych i kolegów oraz realnej sytuacji etatowej. Te doświadczenia sprawiają, że piloci przekonani są o większych szansach awansu na kolejny stopień wojskowy (większe lub mniejsze dostrzega 85% badanych), niż na wyższe stanowisko (74%). Piloci zdają sobie w pełni sprawę z ograniczonej i malejącej ilości etatów na coraz wyższych stanowiskach, a tym samym z ograniczonych szans awansu na nie.

Większy optymizm odnoszący się do obu form awansu przejawiają piloci młodszy (w wieku do 30 lat), ponieważ na ogół spełniają

1. A. Sarapata: Problem awansu zawodowego. W: Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego. Warszawa 1965, s. 341.

formalne wymagania (związane z etatem i wykształceniem) dotyczące awansu na 1-2 kolejne stopnie wojskowe lub stanowiska przewidziane dla oficerów młodszych. Wymagania te mogą spełniać zarówno absolwenci szkoły oficerskiej jak i szkoły chorążych. Większe szanse awansu na wyższe stanowisko i kolejny stopień dostrzegają absolwenci akademii wojskowych (których możliwości awansu nie ogranicza kryterium wykształcenia) oraz osoby zajmujące stanowiska dowódcy klucza, eskadry i pułku (awansowane w pierwszej kolejności).

Możliwości awansu (zwłaszcza na kolejne stopnie wojskowe) różnie postrzegane są w poszczególnych rodzajach lotnictwa i konkretnych pułkach. Częściej dostrzegają je piloci pułków bojowych (70%), rzadziej transportowych (55%). Ustalenia te potwierdzają w pewnym sensie spostrzeżenia pilotów, że o szansach awansu decyduje bardziej konkretna sytuacja w pułku (m.in. ilość osób spełniających wymagania, pozycja pułku, preferencje grupowe) niż ustalenia formalne (pragmatyki zawodowej). Szanse awansu na wyższe stanowiska i kolejne stopnie nie dostrzega znaczny odsetek pilotów (odpowiednio 26% i 15% badanych). są to przede wszystkim osoby, które osiągnęły lub zbliżyły się do pułapu możliwości, zarówno ze względu na stopień zaangażowania zawodowego, jak i poziom kwalifikacji (wykształcenia), które nie wykorzystwały możliwości ich podwyższania lub nie przejawiają dążeń edukacyjnych.

Uogólniając powyższe należy stwierdzić, że piloci uswiadamiają sobie możliwości rozwoju, które oferuje im wojsko i srodowisko służby. Znaczna część, zwłaszcza osoby o małym stażu zawodowym możliwości te postrzegają raczej wąsko - bardzo

specjalistycznie. Upatrują je przede wszystkim w szkoleniu lotniczym i wykonywanych w jego ramach zadaniach. Sądzą, że głównie w tym obszarze aktywności mogą spożytkować posiadany potencjał zawodowy (wiedzę i umiejętności) oraz go rozwijać do osiągnięcia mistrzostwa lotniczego. Osoby o większym stażu zawodowym zwłaszcza zajmujący stanowiska dowódcze te możliwości widzą znacznie szerszej. Uważają, że mogą wykazać się nie tylko jako dobrzy piloci, ale także jako organizatorzy szkolenia lotniczego w pododdziałach i oddziałach.

Dla większości pilotów zwłaszcza o małym stażu zawodowym podwyższanie kwalifikacji to przede wszystkim zdobywanie kolejnych klas specjalistycznych, lub przeszkolenie na samoloty lub śmigłowce bardziej nowoczesne. Z tą formą doskonalenia w początkowych latach służby wiążą nadzieje na awans na kolejne stopnie wojskowe, w mniejszym stopniu na wyższe stanowiska.

Ten sposób myślenia cechuje przede wszystkim tych, którzy w bliższej perspektywie spełniać będą formalne kryteria awansu. Inne formy podwyższania kwalifikacji, a zwłaszcza możliwości ich realizacji nabierają dla nich istotnego znaczenia później, zwłaszcza wtedy, gdy poziom kwalifikacji zaczyna ograniczać ich szanse awansu na wyższe stanowisko, a pośrednio także na kolejne stopnie wojskowe.

Niektórzy piloci dopiero wtedy uświadamiają sobie w pełni związek między wykształceniem akademickim, a dalszymi możliwościami rozwoju zawodowego (kanałem awansu, z którego mogli skorzystać a nie skorzystali w odpowiednim czasie).

3.4. Świadczenia wojska na rzecz pilotów (materialne warunki służby)

Piloci wojskowi podobnie jak ogół pracowników najemnych za pełnienie roli zawodowej oczekuje zaspokojenia przez środowisko pracy ich potrzeb materialnych w formie różnych świadczeń. ¹⁾ Przegląd badań socjologicznych jednoznacznie wskazuje, że zakres i poziom tych świadczeń ma istotny wpływ na postawy zawodowe. Dlatego niektóre (podstawowe) świadczenia (a raczej opinie o nich) znalazły się w kręgu naszych zainteresowań. Przede wszystkim wynagrodzenie, które zdaniem socjologów jest jednym z dwu głównych czynników sprzyjających zadowoleniu z pracy ²⁾, czynnikiem umacniającym więź ze środowiskiem pracy i przyspieszającym proces identyfikacji z zawodem ³⁾.

Uposażenie pilota wojskowego uzależnione jest od posiadanego stopnia wojskowego oraz kwalifikacji. Składa się z wielu składników. Przede wszystkim stawki za stopień i stanowisko oraz dodatków o charakterze stałym (np. za klasę)

-
1. Świadczenia wojska na rzecz pilotów obejmują: uposażenie powiększone w porównaniu do pozostałej kadry o dodatek za klasę i roczną gratyfikację (2 x stawka posiadanej klasy specjalistycznej - jednorazowo na koniec roku), przydział mieszkania służbowego poza kolejnością i o wyższym standardzie użytkowym, uprawnienie do bezpłatnego korzystania z należności żywnościowej lotniczej "Lot", która zawiera określoną wartość energetyczną niezbędną do pracy w warunkach trudnych, raz w roku udział w obozie szkoleniowo-kondycyjnym, równoważnik mundurowy i mieszkaniowy oraz nagroda roczna (tzw. 13 pensja).
 2. Por. K. Doktor: Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne zakładów Przemysłu Metalowego "H. Cegielski". Warszawa 1964; M. Jarosińska: Przygotowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy. Warszawa 1972; A. Sarapata: Płynność i stabilność kadr. Warszawa 1967.
 3. Por. A. Karp, R. Witek, Procesy integracji... op.cit., s. 60.

i uznaniowych (np. specjalny). Ponadto pilot może otrzymywać nagrody oraz raz w roku gratyfikację pieniężną za wykonanie 100% nalotu i 75% elementów zastosowania bojowego. Jak z powyższego widać wysokość świadczeń pieniężnych otrzymywanych przez pilotów jest znacznie zróżnicowana, co będzie mieć wpływ na opinie o nich.

W przeprowadzonych badaniach staraliśmy się ustalić jak piloci oceniają otrzymywane z wojska uposażenie. Na ile, ich zdaniem, jest ono ekwiwalentem w stosunku do wymagań jakie wojsko im stawia, na ile uposażenie zaspokaja ich potrzeby materialne?

Uzyskany rozkład odpowiedzi wykazał duży stopień niezadowolenia pilotów z otrzymywanych świadczeń pieniężnych. Ponad połowa (58,6% badanych) uważa, że otrzymywane uposażenie jest nieadekwatne do ich kwalifikacji i stawianych im przez wojsko wymagań. Sądzą, że ich świadczenia na rzecz wojska mają znacznie większą wartość niż to co w zamian za pełnienie roli żołnierza zawodowego, a zwłaszcza pilota wojskowego od wojska otrzymują. Jeszcze większy odsetek (62,5% badanych) twierdzi, że otrzymywane uposażenie nie pozwala im i ich rodzinom żyć na poziomie odpowiednim do pozycji zawodu i wagi zadań, które wykonują na rzecz społeczeństwa i państwa. Te odczucia większości pilotów nie są odosobnione, są przejawem szerszego zjawiska następującego w środowisku żołnierzy

zawodowych - pogorszenia się sytuacji materialnej. 1) Zdaniem badanych, kolejne podwyżki²⁾ uposażeń nie równoważą wzrostu kosztów utrzymania. Dlatego w rodzinach pilotów podobnie jak w środowisku pozostałych żołnierzy zawodowych zahamowany został proces wyposażenia gospodarstw domowych w przedmioty trwałego użytku. Radykalnie obniżył się odsetek osób korzystających ze zorganizowanych form spędzania urlopu. Ograniczone zostało także ich uczestnictwo w życiu kulturalnym.

Nieznacznie wyższe uposażenie pilotów niż innych grup kadry zawodowej nie ma istotnego wpływu na ocenę własnej sytuacji materialnej. Przyczyny tego stanu tkwią zarówno w poczuciu nieekwiwalentności uposażeń do kwalifikacji i stawianych im wymagań, jak też w budżetach rodzinnych, na które bardzo często składa się tylko uposażenie męża, gdyż w większości lotniczych garnizonów występują poważne trudności z zatrudnieniem kobiet.

Trudna sytuacja materialna najbardziej odczuwana jest przez młode małżeństwa (organizujące gospodarstwa rodzinne), a te przeważają w środowisku pilotów.

-
1. Wyniki badań prowadzonych przez Wojskowy Instytut Badań Socjologicznych wskazuje, że w 1991 r. 57% kadry zawodowej uznało swoją sytuację materialną jako złą lub zdecydowanie złą. Zjawisko ubożenia kadry potwierdziły także badania przeprowadzone w 1992 r. w których niemal co czwarty badany sygnalizował skrajnie ciężką sytuację materialną, a 58% dochody na jednego członka rodziny nie przekraczające 1 miliona złotych (uważana przez GUS jako oscylujące na granicy minimum socjalnego), Por. M. Wójcicka, Sprawozdanie z badań nad warunkami służby...op.cit.
 2. Badania przeprowadziliśmy bezpośrednio po 40% podwyżce uposażenia kadry zawodowej w 1992r.

Otrzymywane uposażenie satysfakcjonuje co czósteo z pilotów (15,9% badanych), przede wszystkim osoby o uposażeniu relatywnie większym (ze względu na dłuższy staż służby, wyższe kwalifikacje i zajmowane wyższe stanowisko) i zorganizowanym gospodarstwie rodzinnym (posiadający wyposażone mieszkania i inne dobra trwałego użytku np. samochód, garaż, działkę itp.) osoby, na których budżet rodzinny składa się zarobek żony lub inne dochody.

Drugim ważnym dla każdego żołnierza zawodowego, a zatem i dla pilotów elementem materialnych warunków służby jest sytuacja mieszkaniowa. Chociaż sprawy zakwaterowania personelu latającego traktowane są priorytetowo, to jednak większość pilotów własną sytuację w tym zakresie ocenia negatywnie.

Warunki mieszkaniowe niesatysfakcjonują częściej niż co drugiego (53,7% badanych). Niezadowolenie spowodowane jest najczęściej brakiem stałej kwatery w garnizonie w którym pełnią służbę, lub niskim standardem posiadanego mieszkania (mała powierzchnia, zużyta substancja itp.).

Najgorzej oceniają swą sytuację nowożeńcy oraz osoby o dłuższym stażu małżeńskim, ale bezdzietne, zazwyczaj oczekujące na przydział pierwszej odpowiadającej im kwatery po kilka lat. Odsetek niezadowolonych z sytuacji mieszkaniowej wzrasta wraz z wiekiem pilotów do 35 lat, a następnie maleje. Świadczy to, że zaspokojenie potrzeb w tym zakresie u zdecydowanej większości pilotów następuje w czasie do 10 lat po promocji. Proces ten nieco wolniej przebiega w środowisku pilotów transportowych, ponieważ ich pułki zlokalizowane są w dużych garnizonach (Warszawa, Kraków), w których przydział satysfakcjonującego mieszkania osiągnąć jest trudniej.

Okresowe kwaterowanie pilotów w hotelach i internatach nie rozwiązuje problemu mieszkaniowego, zarówno osób samotnych, jak i żonaty. Niski standard pokoi mieszkalnych (ciasne, wieloosobowe, brak łazienek i natrysków, ubogie wyposażenie itd.) oraz nieodpowiednie zabezpieczenie socjalne, zwłaszcza w dni wolne od pracy (często brak możliwości korzystania z gorących posiłków) sprawiają, że mieszkańcy internatów traktują je wyłącznie jak noclegownie i niechętnie się do nich udają. Zdaniem respondentów warunki w internatach są zbyt prymitywne, aby w nich kwaterować personel latający, który ze względu na charakter wykonywanych zadań powinien mieć zapewnione szczególne możliwości regeneracji sił fizycznych i psychicznych. Internaty tych możliwości w niezbędnym dla nich zakresie nie zapewniają, dlatego warunki zamieszkania ich nie satysfakcjonują.

Przedstawiony przez nas obraz niezadowolenia pilotów z uzyskiwanych świadczeń materialnych stanowi poważne zagrożenie dla ich morale i motywacji do służby. Sytuacja materialna w opinii badanych nie rekompensuje bowiem ich wysiłku oraz nie pozwala utrzymać satysfakcjonującego poziomu życia. Stan ten jest potęgowany trudną sytuacją mieszkaniową i brakiem realnych perspektyw jej poprawy w przyszłości.

4. Zadowolenie z pracy zawodowej czynnikiem determinującym postawy pilotów.

4.1. Zadowolenie z zawodu, charakteru wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska służbowego.

W badaniach nad postawami zadowolenie traktowane jest najczęściej jako emocjonalny aspekt postawy w powiązaniu z obiektem rzeczywistym, z pracą wykonywaną, lub rozpatrywany jest jako czynnik kształtujący te postawy. W naszym badaniu istotne znaczenie nabiera druga z wymienionych funkcji. Dlatego stan satysfakcji z pełnienia służby wojskowej w lotniczej specjalności, z zajmowanego stanowiska oraz miejsca pełnienia służby, przyjęliśmy jako jeden z ważnych, potencjalnych czynników kształtujących postawy społeczno-zawodowe pilotów. 1)

Zadowolenie rozumiemy (w znaczeniu przyjętym przez J. Reykowskiego) jako "pozytywny stan emocjonalny bądź powstający pod wpływem kontaktu z określonym przedmiotem, czynnością, względnie oddziaływaniem, bądź też występujący jako uogólniona reakcja charakteryzująca stan jednostki jako całości (...). Główną funkcją stanu zadowolenia jest wytworzenie tendencji do zachowania kontaktu z tymi przedmiotami lub sytuacjami, które zadowolenie wywołały". 2) "Tendencja do zachowania kontaktu z sytuacjami przynoszącymi zadowolenie może przybrać formę

-
1. Por. A. Sarapata, K. Doktor: Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1963, s. 225.
 2. J. Reykowski: Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy. W: Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy. Materiały z konferencji 24-26 marca 1972. Wrocław 1973, s. 29.

gotowości do popierania, czy troski o interesy tego przedmiotu (osoby, instytucji, grupy), który jest źródłem zadowolenia".¹⁾ Tak więc, zadowolenie ma wpływ konserwujący na te stosunki z otoczeniem, które je spowodowały.

Zadowolenie może być zjawiskiem chwilowym, związanym z doraźnym doświadczeniem, lub stałym. Nas interesuje stan zadowolenia pilotów związany z ich dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Rozważając ten problem będziemy zatem mieć na myśli stan psychiczny pilotów, który ukształtował się na tle realizacji w toku służby ich oczekiwań oraz stan zaspokojenia przez wojsko i środowisko służby mniej, lub bardziej uświadomionych potrzeb.

Zadowolenie z pracy zawodowej może dotyczyć ogólnej sytuacji bądź wyodrębnionych elementów.²⁾ W podjętych badaniach tego problemu interesowały nas oba obszary. W pierwszej kolejności skupimy się na analizie ogólnego zadowolenia z faktu pełnienia zawodowej służby wojskowej i zawodu pilota wojskowego oraz zajmowanego stanowiska służbowego. Następnie rozpatrzemy problem zadowolenia z miejsca pełnienia służby (garnizonu, jednostki wojskowej, oddziału) oraz relacje między poszczególnymi elementami sytuacji zawodowej, a ogólnym zadowoleniem z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych.

1. D. Dobrowolska, *Studia...* op.cit. s. 33.

2. Zadowolenie z pracy zawodowej może przyjmować różne formy. Może to być zadowolenie z ogólnej sytuacji, bądź np. wyodrębnionych elementów jak: zadowolenie ze świadczeń, z zajmowanej pozycji, z czynności, z efektów pracy i perspektyw, por. D. Dobrowolska, *Studia nad znaczeniem pracy...* op.cit. oraz X. Gliszczynska: *Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy*. Warszawa 1971, czy W. Wesółowski: *Robotnicy o swojej pracy i swoich zakładach*. "Studia socjologiczno-polityczne" 1962. Nr 12; A. Sarapata: *O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy*. Warszawa 1977.

Z licznych badań wynika, że im wyższy jest stan satysfakcji z faktu pełnienia zawodowej służby wojskowej, tym wyższe są aspiracje zawodowe i efekty w pracy. Brak satysfakcji na ogół rodzi bierność, apatię, traktowanie pracy jako "zło konieczne", obniża jakość pracy, nie służy internalizacji etyki zawodowej oraz identyfikacji z celami instytucji w której żołnierz zawodowy pracuje.

W przeprowadzonych przez nas badaniach na pytanie "Czy jest Pan zadowolony z faktu, że jest żołnierzem zawodowym?" - rozkład odpowiedzi wykazał, iż zdecydowana większość pilotów (60,4%) wyraża ogólne zadowolenie z pełnienia zawodowej służby wojskowej. Niezadowolonych w większym, lub mniejszym stopniu jest 1/4 respondentów (25,2%), a co dziesiąty (11,9%) nie ma sprecyzowanego jednoznacznie poglądu. Jedynie 2,2% badanych nie zajęło stanowiska (uchyliło się od oceny).

Biorąc pod uwagę występujące w ostatnim okresie wśród kadry Wojska Polskiego tendencje do poważnego obniżenia ogólnego poczucia zadowolenia z przebiegu zawodowej służby wojskowej, możemy mówić o wysokiej akceptacji przez pilotów pełnionej roli zawodowej. 1)

Najczęściej zadowolenie z zawodu wojskowego wyrażają dowódcy (69,2% pozytywnych wskazań) i piloci na stanowiskach sztabowych (68,8%), "Szeregowi" lotnicy w mniejszym stopniu są

1. Jeśli w lutym 1991 r. zadowolenie z przebiegu służby zawodowej wyrażało 57% badanej kadry WP, to w grudniu 1991 r. odsetek osób z satysfakcją odnoszących się do dotychczasowej pracy w wojsku obniżył się do 31%, por. M. Wojcicka, Sytuacja społeczno zawodowa kadry, Sprawozdanie z badań nad warunkami służby... op.cit.

zadowoleni z faktu, iż są żołnierzami zawodowymi (54,2%).
Zależność na poziomie $p < 0,001$, $\chi^2 = 121,20694$, $ss = 25$, $v = 0,34000$.

Analiza tego problemu wskazuje na istnienie związku między wyrażonym zadowoleniem z zawodu wojskowego, a wiekiem, stażem służby zawodowej i poziomem wykształcenia lotniczego (klasą pilota). Im starsi wiekiem piloci, o dłuższym stażu służby, legitymujący się wyższymi umiejętnościami zawodowymi, tym większe zadowolenie z pełnionej roli żołnierza zawodowego.

I tak o ile, wśród najmłodszych wiekiem pilotów (do 25 lat) liczba jednoznacznie zadowolonych wynosi 41,7% ogółu badanych, to wśród najstarszych (powyżej 41 roku życia) odsetek ten sięga 85,8% ($p < 0,01$, $\chi^2 = 49,341162$, $ss = 25$, $v = 0,20850$). Przy kryterium stażu służby zawodowej, najmniejszy odsetek zadowolenia z zawodu odnotowuje się wśród pilotów o stażu do 5 lat (57,3%), największy wśród badanych z wysługą powyżej 15 lat (68,2%). ($p < 0,05$, $\chi^2 = 70,82488$, $ss = 20$, $v = 0,27929$). Mamy więc do czynienia z postępującym w miarę upływu lat służby procesem internalizacji zasad i norm życia wojskowego oraz rosnącej identyfikacji z pełnioną rolą oficera (chorążego) Wojska Polskiego.

Występuje także charakterystyczne zwiększenie liczby pilotów zadowolonych z pełnienia zawodowej służby wojskowej w zależności od klasy specjalistycznej. Aż 91% pilotów z klasą mistrzowską odczuwa satysfakcję z tego powodu, natomiast wśród lotników z III klasą tylko 52,6% ($p < 0,01$, $\chi^2 = 74,64186$, $ss = 25$, $v = 0,25644$).

Można więc uznać, że zwiększenie zadowolenia jest między innymi wynikiem spełnienia oczekiwań związanych z możliwością własnego rozwoju zawodowego w wojsku. Posiadane bowiem kwalifikacje specjalistyczne przywiązują do zawodu, są też

potencjalnym źródłem sukcesów zawodowych.

Pytając natomiast pilotów o ich satysfakcję z wykonywanej pracy pilota wojskowego okazało się, że wśród objętych badaniami aż 87,2% jest w pełni usatysfakcjonowanych charakterem wykonywanych czynności. Niezadowolony z zawodu pilota wojskowego jest co dziesiąty badany (w tym 4% gotowych jest zmienić pracę na inną, a kolejne 5,7% odczuwa wyraźnie brak satysfakcji z tego co robi). Nie zajęło stanowiska 3,1% badanych.

Charakterystyczne jest, że w grupie niezadowolonych pilotów przeważa kadra ze stażem od 6 do 10 lat (14,9% negatywnych opinii). Czyli początkowy okres służby to, jak należy przypuszczać, niemal pełna fascynacja zawodem pilota, która maleje w związku z intensywnym szkoleniem lotniczym, zwiększonymi obowiązkami i koniecznością ciągłego potwierdzania nabywanych umiejętności zawodowych. Dopiero po około 10-u latach służby, gdy pilot jest dobrym fachowcem o znacznym doświadczeniu lotniczym, gdy ma zaspokojone główne życiowe i zawodowe potrzeby (posiada urządzone mieszkanie, samochód, zajmuje satysfakcjonujące go stanowisko, ma pozycję w środowisku pracy) wyraźnie poprawia się wizerunek wykonywanego zawodu (odsetek niezadowolonych zmniejsza się do około 5%). W pełni natomiast czują się usatysfakcjonowani swoją profesją absolwenci akademii wojskowych (100% zadowolonych). Tak więc kwalifikacje i wykształcenie wyraźnie sprzyjają kształtowaniu się zarówno racjonalnej jak i emocjonalnej więzi z charakterem wykonywanej pracy. 1)

1. Związek kwalifikacji czy wykształcenia z zadowoleniem z pracy oraz przywiązanie do zawodu został już wielokrotnie potwierdzony w badaniach, por. m.in. J. Malanowski: Stosunek młodych robotników do zawodu i nauki, Warszawa 1960, s. 290.

Każdy pilot pełni w wojsku określoną rolę wynikającą nie tylko z zawodu wojskowego, specjalności lotniczej, ale również z zajmowanego stanowiska służbowego. Stanowisko jest ważnym elementem struktury organizacyjnej wojska, wyznacza określone prawa i obowiązki służbowe oraz zakres odpowiedzialności. Zadowolenie z pełnionej funkcji to nie tylko poczucie własnej wartości, ale nade wszystko wyraz stosunku do pełnionej roli i wynikających z niej zadań.

Z badań wynika, że ponad 3/4 badanych (76,2% ogółu) jest zadowolonych z zajmowanego stanowiska służbowego. Natomiast niezadowolone z zajmowanego stanowiska wyraża jedynie co piąty pilot (18%), a pozostali 5,7% nie mają jednoznacznego zdania w tej kwestii.

Z analizy wynika, że istnieje związek między wyrażanym zadowoleniem ze stanowiska służbowego, a zakresem obowiązków i ponoszonej odpowiedzialności. Im trudniejsza rola, tym mniejsze zadowolenie z zajmowanego stanowiska. Wśród badanych największe zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego wyraża 87,5% pilotów zajmujących stanowiska sztabowe (w pułku) są to stosunkowo wysokie stanowiska, często nie związane z ponoszeniem bezpośredniej odpowiedzialności, np. szef strzelania powietrznego, nawigator pułku, szef zespołu bezpieczeństwa lotów itp.). Z zajmujących stanowiska "pilota" 80,6% jest zadowolonych. Natomiast dowódców (pułków, eskadr i kluczy) 76,9% potwierdziło zadowolenie z pełnionej funkcji.

Częściej swoje niezadowolenie wyrażają chorążowie niż oficerowie. Czują się bowiem niedowartościowani. Wykonują podobne zadania jak oficerowie, jednak mają niższe grupy

uposażenia i mniejsze możliwości awansowe. Wśród absolwentów akademii wojskowych, aż 90% czuje się usatysfakcjonowanych pełnioną rolą w strukturach pułków.

Z badań wynika także, że zadowolenie z zajmowanego stanowiska wyraża najczęściej kadra ze stażem powyżej 10 lat służby (86,7% usatysfakcjonowanych). Jednak nie jest to prosta zależność. Najmłodszy stażem (do 5 lat służby) czują się w wysokim stopniu zadowoleni (81,7% pozytywnych odpowiedzi). Z upływem czasu satysfakcja maleje odpowiednio po 6-10 latach do 78,3%, by następnie po około 10-u latach służby zaznaczyć wyraźną tendencję zwykłą. ¹⁾

Czym można wyjaśnić powyższe zjawisko? Wydaje się, że w początkowym okresie służby każdy pilot posiada określone marzenia i aspiracje, realizacji których sprzyja zajmowane stanowisko służbowe "pilota". Chodzi bowiem o szybkie podwyższenie lotniczych umiejętności (uzyskanie w możliwie krótkim czasie jak najwyższej klasy pilota wojskowego). Z czasem zdobywane doświadczenie i kwalifikacje stawają się źródłem zwiększonych aspiracji. Życie zaczyna jednak weryfikować nie tylko marzenia, lecz również i plany. W efekcie u określonej grupy pilotów wyraźnie zaznacza się więc w tym okresie spadek zadowolenia z zajmowanego stanowiska służbowego.

Po pewnym czasie następuje u części pilotów urealnienie dążeń i planów rozwoju zawodowego. Znajduje to odzwierciedlenie w poprawie samopoczucia związanego z zajmowanym stanowiskiem służbowym. Jedni zrezygnowali z kariery typowo wojskowej, bądź

1. Prawidłowość ta zdaje się być typową dla profesji wojskowej. Przy czym poza lotnictwem wojskowym cezurę stanowi staż 15 lat pracy, Por. W. Iwaniec, W. Serek, Stosunek kadry LWP do wojska...op.cit., s. 20.

też bardziej racjonalnie zaczęli ją postrzegać zadawalając się stanowiskiem umożliwiającym stabilizację życiową (bez rezygnacji z aspiracji awansowych w stopniu wojskowym). Drudzy zaś, szybko awansowali na wyższe stanowiska i kolejne stopnie wojskowe zapewniając sobie określoną pozycję w strukturze hierarchicznej wojska.

Powyższy przegląd zgromadzonego materiału empirycznego pozwala na stwierdzenie, że u pilotów wojskowych występuje wysoki stopień satysfakcji z wykonywanej roli zawodowej oraz wynikających z niej zadań i obowiązków służbowych. Należy jednak podkreślić, że prezentowane zadowolenie pilotów z charakteru pracy zawodowej (87,2%) dominuje nad zadowoleniem z faktu pełnienia zawodowej służby wojskowej (60,4%). Można więc sądzić, że służba wojskowa dla licznej grupy pilotów stanowi główny obszar realizacji ich życiowej pasji - latania, nie jest zaś drogą do kariery zawodowej. Z upływem lat pełnienia służby zwiększa się zakres akceptacji roli żołnierza zawodowego.

Zadowolenie wyrażone przez pilotów z ich usytuowania w hierarchii służbowej wynika przede wszystkim z czynników bezpośrednio związanych z charakterem pracy i większej możliwości wykorzystania kwalifikacji zawodowych w codziennej działalności niż możliwością kierowania ludźmi. ¹⁾ Nie występuje jednak rezygnacja z aspiracji awansowych.

1. Świadczy o tym również system wartości pilotów w którym dążenie do zajmowania wyższych stanowisk, sprawowania władzy lokuje się na ostatnim miejscu, por. I podrozdział niniejszej pracy s.111.

Z analizy materiału empirycznego wynika także, że istnieje związek pomiędzy zadowoleniem pilotów z zawodu wojskowego ($p < 0,05$, $\chi^2 = 131,20694$, $ss = 25$, $v = 0,34000$), specjalności lotniczej pilota i zajmowanym stanowiskiem, a akceptacją tej profesji przez członków najbliższej rodziny. Można sądzić, że zadowolenie, bądź niezadowolenie, najbliższej rodziny ze służby w wojsku, charakteru pracy i pozycji służbowej pilota staje się istotnym dla nich czynnikiem kształtującym ich stosunek do wykonywanej pracy.

4.2. Zadowolenie z miejsca pełnienia służby.

Zasadniczymi czynnikami decydującymi o miejscu pełnienia służby przez pilotów wojskowych są - z jednej strony potrzeby etatowe pułków lotniczych oraz charakter wykonywanych zadań, z drugiej zaś - kwalifikacje poszczególnych pilotów (wykształcenie, umiejętności lotnicze), ich predyspozycje zawodowe, a także i względy rodzinne. Czynniki te najczęściej przesądzają o ruchliwości przestrzennej pilotów i ich rodzin oraz społecznym środowisku pracy i zamieszkania.

Z przeprowadzonych badań wynika, że z obecnego przydziału służbowego do macierzystego pułku lotniczego jest zadowolonych zdecydowana większość (84,2%) pilotów wojskowych. Jak się okazuje jedynie co dziesiątego respondenta (11,4%) nie satysfakcjonuje miejsce pełnienia służby. Brak zdecydowania w ocenie tego zagadnienia wykazuje 4,3% badanych.

W uzasadnieniu pozytywnych opinii podawano najczęściej, że przełożeni przy kierowaniu do jednostki wojskowej uwzględniają w większości przypadków osobiste życzenia pilotów. Ponadto w

zależności od specjalizacji w pilotażu zainteresowani są przygotowani do służby w określonych pułkach lotniczych. Korzystnym zjawiskiem jest też dobra atmosfera panująca w jednostkach lotniczych, sprzyjająca szybkiej adaptacji i integracji ze środowiskiem pracy. ¹⁾

Występujące przypadki niezadowolenia uwarunkowane są najczęściej: konfliktami z przełożonymi (rzadziej kolegami), brakiem satysfakcji z zajmowanego stanowiska służbowego, a także brakiem możliwości awansowania na kolejny stopień wojskowy.

Z badań wynika, że stopień zadowolenia pilotów z jednostki wojskowej ściśle koreluje z ich poziomem wykształcenia i zajmowanym stanowiskiem służbowym. W pełni więc zadowoleni są absolwenci akademii wojskowych (100% pozytywnych opinii). Natomiast oficerów, którzy ukończyli studia I stopnia usatysfakcjonowanych jest 87,6%, a chorążych 66,7%. Zależność na poziomie $p < 0,05$, $\chi^2 = 150,71871$, $ss = 25$, $v = 0,35441$.

Częściej swoje zadowolenie z miejsca pracy deklarują dowódcy (93,8%), niż piloci na stanowiskach sztabowych (87,6%) czy też "szeregowi" lotnicy (81,9%) ($p < 0,02$, $\chi^2 = 123,17421$, $ss = 15$, $V = 0,42529$). Zatem przeświadczenie o znaczeniu pełnionej roli w danym środowisku, poczucie własnej ważności rzutuje na poziom zadowolenia ze społecznego środowiska pracy. Na ogólny poziom zadowolenia istotny wpływ wywiera także samopoczucie związane z przebywaniem w najbliższym środowisku (zespołe pracy), którym jest dla pilota eskadra lotnicza, czy klucz. Z aktualnego przydziału do pododdziału lotniczego jest

1. Przypomnijmy, że w odpowiedzi, na pytanie o opinię na temat stosunków międzyludzkich w środowisku pracy piloci wystawili bardzo wysokie oceny, por. podrozdział niniejszej pracy, s. 170.

bowiem zadowolonych 87,2% badanych. Znikomy odsetek (7,9%) deklaruje brak satysfakcji z najbliższego otoczenia, a 4,8% nie ma sprecyzowanego zdania, bądź w ogóle nie zajęła stanowiska. Głównym źródłem różnicującym samopoczucie pilotów w pododdziale jest poziom umiejętności lotniczych (posiadana klasa i nalot na poszczególnych typach statków powietrznych oraz umiejętności wynikające z tzw. zastosowania bojowego samolotu) ($p < 0.05$, $\chi^2 = 92,84355$, $ss = 25$, $v = 0,28601$).

Zadowolenie pilota nie ogranicza się tylko do pracy zawodowej. Jest on uwikłany w różne zależności w środowisku zamieszkania. Miejscowość (garnizon) ze względu na swoje geograficzne usytuowanie wobec dużych ośrodków przemysłowych i kulturalnych w różnym stopniu stwarza możliwości zaspokojenia określonych potrzeb życiowych kadry zawodowej. Stąd można być zadowolonym np. z przydziału służbowego do konkretnego pułku i odczuwać wyraźny brak satysfakcji z miejsca zamieszkania. I na odwrót.

Okazuje się, że wśród badanych pilotów nie występuje istotne zróżnicowanie w poziomie satysfakcji z przydziału służbowego do jednostki wojskowej, a zadowolenia z miejsca zamieszkania. Zadowolonych z garnizonu jest bowiem 85% badanych. Co stanowi tylko 1% więcej w porównaniu do wyrażanych opinii na temat społecznych warunków pracy w pułku lotniczym. Nie ma natomiast różnic jeśli chodzi o osoby niezadowolone (11,8%). Nie zdecydowanych jest tylko 1,1%.

Analiza problemu wykazuje istnienie statystycznej zależności między stopniem zadowolenia respondentów, a wykształceniem i poziomem wykszolenia lotniczego (klasa) ($p < 0,001$, $\chi^2 = 126,34718$, $ss = 25$, $v = 0,33444$) oraz zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,001$, $\chi^2 = 82,55406$, $ss = 15$, $v = 0,32806$).

Z badań wynika, że w pełni usatysfakcjonowanych z garnizonu jest 100% respondentów z lotnictwa transportowego (Kraków , Warszawa), w nieco mniejszym stopniu są zadowoleni (89,5% badanych) piloci latający na śmigłowcach bojowych (Inowrocław , Pruszcz Gdański) i 87,6% na samolotach odrzutowych (Powidz, Sochaczew, Mińsk Mazowiecki, Piła, Słupsk, Poznań-Krzesiny, Malbork). Wśród pilotów śmigłowców transportowych zadowolonych z miejsca zamieszkania (Leźnica Wielka) jest mniej niż połowa respondentów (48,7%). Widać więc wyraźnie, że stopień zadowolenia wynika z charakteru garnizonu. Najbardziej zadowoleni są piloci mieszkający w dużych aglomeracjach miejskich. Najmniej zaś usatysfakcjonowani są mieszkańcy garnizonów oddalonych. Stwierdzono także, że stopień zadowolenia z miejsca zamieszkania zależy w sposób istotny od faktu akceptacji przez najbliższą rodzinę wykonywanego zawodu pilota wojskowego.

Uogólniając, możemy stwierdzić, że piloci wojskowi odczuwają znaczącą satysfakcję ze społecznego środowiska pracy (przydziału służbowego do macierzystego pułku i pododdziału lotniczego). Szczególnie cenią sobie jednak najbliższe środowisko pracy (eskadrę, klucz). Zdecydowana większość jest również zadowolona ze środowiska zamieszkania (garnizonu). Z przeprowadzonych badań wynika, że istotny wpływ na wyrażane opinie w rozważanych problemach ma wykształcenie pilotów, poziom ich lotniczego wykształcenia i charakter zajmowanego stanowiska służbowego. Ponadto generalnie wysoka ocena omawianych spraw jest między innymi rezultatem umiejętnego godzenia przez przełożonych potrzeb służby w zakresie obsady personalnej oraz uwzględniania indywidualnych potrzeb i prośb zainteresowanych pilotów.

4. 3. Wpływ poszczególnych elementów sytuacji pracy na ogólną satysfakcję pilotów z pełnionej roli żołnierza zawodowego.

Powyżej przedstawiliśmy ogólny stan zadowolenia pilotów z pełnionej roli zawodowej, a w poprzednim rozdziale ocenę poszczególnych elementów sytuacji zawodowej. Jednak dotychczas nie ustaliliśmy relacji między nimi. Ponieważ ocena konkretnego elementu nie przesądza o jego ważności dla pilota, a tym samym o jego oddziaływaniu na ogólne zadowolenie z pełnionej roli zawodowej, dokonując analizy relacji między nimi będziemy dążyć do określenia stopnia tego wpływu. Analiza ta obejmuje relacje między zadowoleniem z pełnienia zawodowej służby wojskowej, a treścią i charakterem pracy, technicznymi, organizacyjnymi i społecznymi warunkami pracy oraz satysfakcją z zajmowanego stanowiska, służby w roli pilota w konkretnej eskadrze, pułku i garnizonie.

W poprzednim rozdziale wykazaliśmy, że wykonywana praca jest różnie przez pilotów postrzegana. jedni bardziej, inni mniej charakteryzują ją jako uciążliwą, społecznie użyteczną, zgodną z zainteresowaniami. Jak wykazała pogłębiona analiza wydawane przez pilotów opinie o charakterze i treści wykonywanej pracy nie są obojętne dla stanu ich satysfakcji zawodowej. Wśród osób podkreślających jej uciążliwość (ze względu na zagrożenie, duży wysiłek fizyczny i psychiczny oraz wymóg stałej sprawności i dyspozycyjności) jest mniej zadowolonych z faktu pełnienia służby w roli żołnierza zawodowego niż wśród osób, które tych uciążliwości nie eksponują.

Natomiast wśród dostrzegających i akcentujących jej różne zalety (tj. społeczna użyteczność, dla dużych i małych zbiorowości, społeczny szacunek i poważanie dla pilotów i wykonywanej przez nich pracy, możliwość kierowania innymi ludźmi, zgodność z zainteresowaniami, możliwość wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami oraz możliwość awansu w stopniu i na wyższe stanowisko) jest więcej osób usatysfakcjonowanych pełnieniem służby zawodowej niż wśród osób, które tych walorów nie dostrzegają. Wielkość współczynników Cramera "V" w przedziale 0,20 - 0,33 potwierdza wpływ postrzegania oraz oceny przez pilotów charakteru i treści wykonanej pracy na stan zadowolenia z faktu służby w roli żołnierza zawodowego. Jednocześnie wskazuje na jego słabą siłę.

Stwierdziliśmy również związek o podobnej sile ¹⁾ między funkcjonującym w świadomości pilotów obrazem technicznych, organizacyjnych i społecznych warunków pracy a ich stanem satysfakcji zawodowej. Osoby pozytywnie oceniające te warunki (deklarujące zaufanie do pilotowanego statku powietrznego, jego obsługi technicznej, zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów oraz kierowania nimi, dobrze oceniające techniczne warunki przygotowania się do lotów oraz odpoczynku po ich wykonaniu, a także dowodzenie i organizacyjne warunki służby) częściej odczuwają satysfakcję zawodową niż osoby wyrażające o nich opinie krytyczne.

1. Wielkość współczynnika Cramera w przedziale 0,20-0,34.

Podobny wpływ na stan satysfakcji pilotów z pełnienia służby zawodowej wywiera ocena świadczeń materialnych wojska (uposażenia, warunków mieszkaniowych) ¹⁾ i stan stosunków pilotów z osobami i grupami ze środowiska służby ²⁾.

Postrzeganie i oceny poszczególnych elementów sytuacji zawodowej w świadomości pilotów kumulują się i funkcjonują w ocenach odnoszących się do pewnych sfer tej sytuacji np. charakteru i treści pracy; warunków technicznych, organizacyjnych i społecznych oraz warunków wynikających ze statusu grupy zawodowej.

I w zasadzie te zgeneralizowane oceny znajdują odzwierciedlenie w stanie cząstkowych satysfakcji zawodowych (z zajmowanego stanowiska, pilotowania statku powietrznego, służby w konkretnej eskadrze, pułku i garnizonie).

Uciążliwości i zalety związane z charakterem i treścią wykonywanych czynności zawodowych (obowiązków) przejawiają się przede wszystkim w stanie satysfakcji z pilotowania statku powietrznego i zajmowanego stanowiska (pilota, oficera sztabu, dowódcy klucza, eskadry lub pułku). Dlatego założyliśmy, że to zadowolenie cząstkowe wywiera istotny wpływ na ogólny stan satysfakcji z pełnienia zawodowej służby wojskowej. Pogłębiona analiza wyników badań potwierdziła ten wpływ odpowiednio:

$p < 0,001$, $x = 125,563$, $ss = 25$, $v = 0,3393$, $p < 0,001$, $x = 119,964$, $ss = 25$,
 $v = 0,32511$.

-
1. Współczynniki Cramera "V" w przedziale 0,24-0,28.
 2. Współczynniki Cramera "V" w przedziale 0,20-0,31.

Przydział służbowy do konkretnego pułku lotniczego jest praktycznie tożsamy z przydziałem do garnizonu. Przydział ten ogranicza w zasadzie możliwości wyboru eskadry. To sprawia, że sytuacja zawodowa pilotów konkretnego pułku w wielu sferach jest zbliżona (różnicować ją może położenie społeczne pilota w większych lub mniejszych grupach środowiskowych - garnizonie, pułku, eskadrze). Stan ten ukazała analiza ocen poszczególnych elementów tej sytuacji. Spostrzeżenia te uzasadniła także analiza związków zadowolenia cząstkowego (z garnizonu, pułku, eskadry) z ogólną satysfakcją zawodową. ¹⁾ Analiza ta potwierdziła wpływ zadowoleń cząstkowych na ogólną satysfakcję zawodową.

Uogólniając należy stwierdzić, że zarówno poszczególne elementy sytuacji zawodowej (a raczej ich postrzeganie - oceny), jak i odzwierciedlające je zadowolenie cząstkowe wpływają na stan ogólnego zadowolenia z pełnienia zawodowej służby wojskowej. Jednak jak wykazują wskaźniki siły związku (współczynniki Cramera "V"), wpływ ten jest słaby lub przeciętny. Można zatem sądzić, że żaden z tych współczynników samodzielnie nie decyduje o zadowoleniu ze służby wojskowej w roli żołnierza zawodowego, a zatem nie przesądza o jej kontynuowaniu. Decydować o tym może kumulacja niezadowolenia cząstkowego (z różnych elementów sytuacji zawodowej) w połączeniu z możliwością wyboru wyraźnie korzystniejszych i odpowiadających pilotom alternatyw zawodowych (jednak raczej związanych z pilotowaniem statków powietrznych).

1. Wskaźniki charakteryzujące te związki mają zbliżoną wielkość, odpowiednio:

$p < 0,001$;	$\chi^2 = 100,949$;	$ss = 25$;	$v = 0,29823$
$p < 0,001$;	$\chi^2 = 101,775$;	$ss = 25$;	$v = 0,29945$
$p < 0,001$;	$\chi^2 = 86,033$;	$ss = 25$;	$v = 0,27532$

5. Podsumowanie.

Przedmiot analizy tego rozdziału stanowiły czynniki kształtujące postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych. Punktem wyjścia dokonanej analizy była przyjęta przez nas hipoteza ("H₁"), że postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych uwarunkowane są przez czynniki związane z osobą pilota (systemem wartości, zadowoleniem z pracy zawodowej i indywidualnym położeniem społecznym) oraz sytuacją zawodową (treścią pracy, techniczno-organizacyjnymi i społecznymi warunkami pracy, materialnymi warunkami służby).

Dokonana analiza wyników badań potwierdziła przyjętą przez nas hipotezę ogólną ("H₁"). Wykazała, że układ rozpatrywanych czynników warunkujących postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych należy ogólnie ocenić jako sprzyjający kształtowaniu pożądanych postaw.

Pogłębiona analiza interesującej nas problematyki pozwala na sformułowanie następujących uogólnień i wniosków:

1. System wartości uznawanych przez pilotów ukazuje dominującą rolę "wartości życia codziennego" nad "wartościami abstrakcyjnymi". Piloci zorientowani są na realizację celów osobistych (szczęśliwe życie rodzinne i wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję). Usytuowanie tych wartości na "szczyście hierarchii" świadczy, że wywierają one wpływ na inne wartości oraz interesujące nas postawy pilotów. Znaczenie przywiązywane do poszczególnych wartości różnicuje wiek i staż służby, poziom wykształcenia i wykszolenia lotniczego oraz zajmowane stanowisko służbowe.

Praca zawodowa spełnia dla ogółu badanych przede wszystkim funkcje samorealizacyjne związane z treścią pracy, ale też i funkcje instrumentalne związane z zaspokojeniem wielu potrzeb (bytowych, znaczenia, kontaktów z innymi ludźmi i uznania). Piloci opowiadając się za stabilizacją życiową preferują model profesjonalisty o wysokich aspiracjach rozwojowych i innowacyjnych (pozbawiony jednak dążeń do zajmowania stanowisk kierowniczych).

2. Pozytywne zdanie pilotów o treści wykonywanej pracy wiąże się głównie z zakresem ich czynności specjalistycznych (lotniczych), mniej zaś z pełnioną rolą oficera lub chorążego Wojska Polskiego. Charakter służby w powietrzu, pomimo świadomości ryzyka, odczuwanego obciążenia fizycznego i psychicznego, daje poczucie satysfakcji ponieważ odpowiada ich zainteresowaniom, dostarcza przyjemnych wrażeń, stwarza możliwości wykazania się kwalifikacjami i zdolnościami. Praca ta przesądza także o wykonaniu zadań stojących przed pułkiem. Większość pilotów wyraża więc przekonanie, że wykonuje pracę ważną i użyteczną społecznie. Walory pracy dostrzegają zwłaszcza piloci o dłuższym stażu służby, wyższych kwalifikacjach, wykonujący najtrudniejsze i najbardziej odpowiedzialne lotnicze zadania.

3. Poszczególne składniki techniczno-organizacyjnych warunków pracy pilota uzyskały na ogół pozytywne, chociaż zróżnicowane oceny respondentów.

Wśród technicznych warunków pracy najwyższej oceniano: opiekę lekarską, bazę szkolenia teoretyczno-praktycznego (zwłaszcza warunki teoretycznego przygotowania się do lotów), następnie warunki odpoczynku podczas lotów i

zabezpieczenie socjalne w "domkach pilota". Najwięcej zastrzeżeń budził stan bazy kondycyjnego przygotowania się do lotów i organizacja czynnego wypoczynku.

Eksploatowana technika lotnicza mimo dominującego przekonania pilotów, że jest na ogół przestarzała, jednakże dzięki sprawnej obsłudze technicznej daje zdecydowanej większości poczucie niezawodności i bezpieczeństwa.

W kształtowaniu poczucia bezpieczeństwa lotów personelu latającego mają znaczący udział wszystkie lotnicze służby. Największym jednak zaufaniem obdarzają piloci służby kierowania lotami.

Panuje także powszechność, pozytywnych odczuć pilotów w stosunku do organizacji pracy i szkolenia. Wyjątek stanowi niepełne wykorzystanie czasu pracy do celów służbowych. Piloci sądzą, że spędzają w pracy część czasu bezużytecznie.

4. Społeczne warunki pracy generalnie należy uznać za korzystne dla kształtowania postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych. W pułkach lotniczych zdaniem pilotów panuje dobra atmosfera służby i pracy. Z nieznaczną przewagą korzystniejszej oceny kontaktów z kolegami i znajomymi z pracy (większej akceptacji własnej osoby przez innych pilotów, żołnierzy zawodowych eskadry i personel techniczny), niż stosunków z przełożonymi. Chociaż te (poza nielicznymi osobami negatywnie je oceniającymi) cechuje wzajemny szacunek, zrozumienie, zaufanie i współpraca. W społecznym środowisku pracy piloci mają zapewnione warunki rozwoju zawodowego, mogą zwłaszcza wykazać się posiadaną wiedzą i umiejętnościami, czyli realizować dążenia do

osiągnięcia mistrzostwa lotniczego. Brak jest istotnych przeszkód, które ograniczałyby możliwości awansu (zwłaszcza młodym pilotom) oraz podwyższania wykształcenia. Z badań wynika, że młodzi piloci możliwości rozwojowe pojmują dość wąsko (poprzez doskonalenie umiejętności lotniczych), gdy starsza kadra patrzy już znacznie szerzej obejmując nie tylko kwestie lotnicze, ale także możliwości sprawdzenia się w kierowaniu zespołami ludzkimi.

Powszechnemu przekonaniu o korzystnym klimacie społecznym i możliwościach rozwojowych w środowisku pracy nie towarzyszy jednak powszechne odczucie o szacunku i poważaniu personelu latającego ze strony różnych osób i grup społecznych w środowisku służby. Podobnie jest z szacunkiem okazywanym pilotom przez osoby i grupy poza miejscem pracy. Odczuwany prestiż rozumiany jako uznanie i szacunek za wykonywaną pracę nie odpowiada nadal oczekiwaniom pilotów, mimo, że na przestrzeni ostatnich lat zmniejszył się odsetek nieusatysfakcjonowanych swoją pozycją w środowisku służby.

5. W świadomości ponad połowy badanych (58,6%) dotychczasowe doświadczenie zawodowe ukształtowało przekonanie, że sytuacja materialna nie rekompensuje ich wysiłku oraz nie zapewnia oczekiwanego poziomu życia. Większość więc wyraża zdanie o niskim uposażeniu, nie adekwatnym do zakresu wymagań, jakie stawia wojsko (odpowiedzialność, ryzyko zawodowe pilota, dyspozycyjność, trudne warunki pracy itp.) oraz o niezadawalających warunkach mieszkaniowych.
6. Oceniając poziom zadowolenia pilotów z zawodu wojskowego, charakteru wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i

miejsca pełnienia służby (pułk, eskadra, garnizon), można mówić o spełnieniu się w toku pracy zawodowej ich głównych oczekiwań i zaspokojeniu mniej lub bardziej uświadomionych potrzeb. Zadowolenie pilotów z charakteru pracy zawodowej (87,2%) wyraźnie góruje nad poczuciem satysfakcji z pełnionej roli żołnierza zawodowego (60,4%). Również wysoki stopień satysfakcji (76,2% badanych) z zajmowanego stanowiska wiąże się ściśle z treścią pracy. Zdecydowana większość pilotów odczuwa także znaczącą satysfakcję ze społecznego środowiska pracy (pułku, eskadry) i garnizonu.

Przedstawione wnioski i uogólnienia wskazują, że spośród rozpatrywanych uwarunkowań postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych szczególnie ujemny wpływ na postawy wywierać może grupa czynników związana z warunkami pracy i służby (materialne warunki służby, absorbujący charakter pracy - mało czasu dla siebie i rodziny, warunki kondycyjnego przygotowania do lotów oraz odczuwany prestiż zawodu pilota).

ROZDZIAŁ IV

POSTAWY SPOŁECZNO-ZAWODOWE PILOTÓW WOJSKOWYCH I ICH UWARUNKOWANIA.

1. Wprowadzenie.

Myślą przewodnią treści niniejszego rozdziału jest diagnoza postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych i stwierdzenie związków i zależności między postawami pilotów a ich systemem wartości, sytuacją zawodową (treścią pracy, techniczno-organizacyjnymi i społecznymi warunkami pracy, uzyskiwanymi świadczeniami) oraz zadowoleniem z pełnionej roli zawodowej.

Duża ilość form i sfer przejawiania się postaw społeczno-zawodowych oraz liczne ich zależności i uwarunkowania sprawiają, że całościowa analiza staje się niemożliwa do przeprowadzenia w jednym przedsięwzięciu badawczym. Ponadto analiza taka jest niecelowa ze względu na duży dorobek empiryczny i teoretyczny w tej dziedzinie. Dlatego w prowadzonym badaniu ograniczymy się do diagnozy stanu występowania interesujących nas postaw w środowisku pilotów oraz do analizy niektórych ich uwarunkowań. A tym samym do zweryfikowania wybranych ogólnych twierdzeń o związkach i zależnościach między postawami a elementami sytuacji osobistej i społecznej osoby je przejawiających. Kierując się sugestią S. Nowaka, że "błędem jest, kiedy w badaniach socjologicznych przypisujemy ludziom postawy o zbyt ogólnym odniesieniu przedmiotowym", oraz, że "błędem też jest, kiedy przypisujemy ludziom postawy o zbyt wąskim, przedmiotowym odniesieniu, np. szczegółowe postawy wobec wielu składników sytuacji zawodowej, gdy w świadomości osób ba-

danych funkcjonuje ogólne - pozytywne lub negatywne nastawienie do zawodu lub miejsca pracy w ogóle¹⁾, przyjęliśmy precyzując przedmiot interesujących nas postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych następujące postawy "cząstkowe" wobec różnych aspektów ich społecznego i zawodowego funkcjonowania²⁾:

- postawy społeczne (zaangażowanie społeczne);
- postawy wobec społecznego środowiska pracy (przełożonych i innych żołnierzy zawodowych pułku);
- postawy wobec wykonywanych czynności i zadań;
- postawy wobec wojska i wykonywanego zawodu pilota wojskowego.

Wymienione postawy i ich uwarunkowania stanowią będą przedmiot analiz niniejszego rozdziału. Głównym więc celem będzie znalezienie w miarę obiektywnej i wyczerpującej odpowiedzi na ogólne pytania:

- Jaki jest stosunek pilotów do aktywności społecznej, środowiska społecznego, wykonywanych czynności i zadań zawodu pilota wojskowego?
- W jakim zakresie poszczególne czynniki osobowościowe, społeczne i zawodowe wywierają wpływ na te postawy?

2. Postawy społeczne badanych i czynniki je warunkujące

Piloci wojskowi w swoim środowisku pracy znajdują się w różnych sytuacjach społecznych, podejmują działania dotyczące nie tylko samego siebie, lecz także pośrednio lub bezpośrednio innych ludzi. Wyrażają przy tym różny stosunek do zjawisk, spraw i problemów innych ludzi czy określonych grup społecznych,

1. S.Nowak; Pojęcie...W: Teorie postaw. op. cit., s.24.

2. Por. Rozdział II niniejszej pracy, s.61.

instytucji lub organizacji. Zachowanie to w literaturze określa się mianem postaw prospołecznych, działalnością społeczną, aktywnością społeczną, postawami społecznymi czy zaangażowaniem społecznym¹⁾.

Zdecydowana większość autorów pisząc o aktywności społecznej podkreśla bezinteresowność, czy też brak rekompensaty za działalność społeczną. Natomiast J.Reykowski uważa, że jeśli nawet działania podejmowane społecznie nie są opłacane ani wynagradzane w inny sposób, to występuje jednak rekompensata dla jednostki podejmującej działania społeczne chociażby w postaci zadowolenia i uznania środowiska.

Dla naszych badań, szczególnie istotna jest propozycja A.Guryckiej ujmująca aktywność społeczną w kategoriach zachowań i postaw jako "obserwowalną dążność do oddziaływania na otoczenie społeczne. Brak lub słabe nasilenie tej dążności - zdaniem autorki - charakteryzuje społeczną bierność. Zarówno aktywność, jak i bierność społeczna może być reakcją sporadyczną, sytuacyjnie warunkowaną, jak też mniej lub bardziej stałą właściwością człowieka²⁾.

-
1. W licznych opracowaniach naukowych i popularnonaukowych spotkać się można z różnym sposobem definiowania tych pojęć. Por.m.in. J.Kulpińska: Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego. Warszawa 1969, s.17;; J.Drażkiewicz: Uwagi o aktywności społecznej i zróżnicowaniu społecznym. "Studia Socjologiczne" 1974. Nr.4, s.175; L.Zbiegień-Maciąg: Aktywność współczesna w zastosowaniu do badań empirycznych. "Studia Socjologiczne" 1979. Nr.4. s.71; F.Mleczek: Z badań nad aktywnością zawodową i społeczną chłopów. Wrocław 1964, s.303; S. Widerszpil: Skład polskiej klasy robotniczej. Warszawa 1965, s. 303; B.Golebiowski: Uwarunkowania aktywności społecznej młodzieży. Pokolenia 1984. Nr.10, s.16; W.Adamski: Determinanty aktywności społecznej. Warszawa 1971, s.11-12.
 2. A.Gurycka: Aktywność i aktywizacja społeczna. "Zeszyty Naukowe Instytutu Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego" 1976. Nr.9, s.5.

Pewnym rozwinięciem tej definicji jest koncepcja M. Tyszkowej, która aktywność społeczną rozumie dwojako - jako swoistą cechę osobowości przejawiającą się w gotowości do zajmowania się problemami społecznymi i wykonywania zadań na rzecz innych ludzi czy grup społecznych oraz jako zespół określonych zachowań jednostki, realizującej jej dążenia do oddziaływania na otoczenie¹⁾.

Zaprezentowane tu podejście charakteryzowało nasze postępowanie badawcze. Założyliśmy bowiem, że postawy społeczne pilotów będą uzewnętrzniać się w prospołecznych poglądach (wrażliwości na sprawy ludzkie, przekonaniu o potrzebie pracy dla innych) oraz konkretnych działaniach (świadczeniu bezinteresownej pomocy innym, udziale w pracach społecznych na rzecz jednostki wojskowej, środowiska zamieszkania, czy pełnieniu funkcji społecznych).

2.1. Nastawienie społeczne pilotów.

Z problematyką postaw społecznych najściślej wiąże się pojęcie nastawienia społecznego, które wyraża skłonność jednostki lub grupy do reagowania w określony sposób na te, lub inne zjawiska rzeczywistości społecznej. Wiąże się ono ze stosunkowo trwałym systemem poglądów i wyobrażeń o obiekcie, lub zdarzeniu i występującymi stanami emocjonalnymi, skłaniającymi do określonego działania.

1. Por. M. Tyszkowa: Aktywność i działalność dzieci i młodzieży. Warszawa 1977, s. 18, oraz por. W. Poznaniak: Problematyka społeczno - moralnych postaw człowieka. "Przegląd Psychologiczny" 1974. Nr. 3, s. 354

Założyliśmy, że interesujące nas postawy społeczne pilotów uzależnione są od ich wrażliwości na sprawy innych ludzi, i przekonania o potrzebie pracy dla innych, że one skłaniają w konsekwencji do określonych działań i zachowań. Zakładamy także, że nie bez znaczenia pozostaje też funkcjonujący wśród pilotów pogląd potrzeby społecznej aktywności tego środowiska (grupy zawodowej). Przyjęte założenie sprawiło, że czynniki te stanowią przedmiot prowadzonej analizy.

Na postawione pilotom pytanie o sposób postępowania w przypadku kiedy własne dobro jest w konflikcie z dobrem innych ludzi uzyskaliśmy następujący rozkład odpowiedzi (Tabela 13).

Tabela nr 13 Wrażliwość pilotów na sprawy innych ludzi

Lp.	Która z poniższych opinii jest najbliższa Pana poglądom:	Odpowiedź (% badanych)
1.	Jedynie życie dla innych ludzi nadaje sens egzystencji człowieka i dlatego powinien przeważać wzgląd na dobro innych	6.6
2.	Należy przekładać dobro innych nad własne, ale nie należy bagatelizować własnego dobra	12.3
3.	Należy umieć znaleźć wyjście pośrednie między dobrem własnym a cudzym	48.0
4.	Choć jest rzeczą naturalną dbanie przede wszystkim o własne interesy, należy jednak w miarę możliwości uwzględniać i cudze	26.4
5.	Lepsze jest konsekwentne kierowanie się jedynie dobrem własnym, niż udawanie przed sobą i innymi, że można postępować inaczej	4.0

Z powyższego rozkładu wynika, że około 2/3 pilotów przejawia wyraźną wrażliwość na sprawy innych ludzi, traktując interes innych co najmniej równoważnie z własnym. A zatem możemy przyjąć, że osoby te w większym stopniu nastawione są prospołecznie, a część wręcz altruistycznie (6.6%). Pozostałych ce-

chuje nastawienie mniej lub bardziej egocentryczne. Podkreślić jednak należy, że zdecydowana większość (26.4%) badanych przejawia egoizm umiarkowany, a tylko nieliczni (4.0% badanych) wyraźny.

Wrażliwość badanych na sprawy innych ludzi związana jest z ich systemem wartości. Zależność ta ma charakter związku statystycznego. Analiza danych zawartych w tabeli nr.14 pozytywnie weryfikuje powyższą tezę. Jednocześnie ukazuje ona różnice, jakie zarysowały się między gotowością zachowań prospołecznych a dążeniami pilotów.

Tabela 14 Wrażliwość na sprawy innych ludzi a system wartości badanych.

Lp.	Zależność między wrażliwością na sprawy innych ludzi a dążeniem do:	W s k a ż n i k i			
		X^2	SS	P	V
1.	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	39.20829	25	0.0351	0.18586
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	42.83833	25	0.0146	0.19428
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	47.41991	25	0.0044	0.20440
4.	Wykonywania pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	52.08456	25	0.0012	0.21422
5.	Dobrego zdrowia własnego i rodziny	61.80630	20	0.001	0.26090
6.	Rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych, dobrej i stabilnej pracy	41.38182	20	0.0033	0.21348
7.	Szczęśliwego życia rodziny	52.79417	25	0.001	0.21567
8.	Angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	53.07478	25	0.001	0.21625

c.d. ze strony poprzedniej

9.	Zycia w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobrych stosunków z innymi ludźmi)	40.79524	25	0.0241	0.18959
10.	Zdobycia środków materialnych zapewniających sobie i rodzinie przeciętny poziom życia	41.73361	25	0.0192	0.19175
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenia dóbr	34.23186	25	0.1030	0.17367
12.	Doskonalenia wiedzy i umiejętności (podwyższania kwalifikacji)	55.58293	25	0.001	0.22130
13.	Postępowania zgodnego z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	53.27337	25	0.001	0.21665
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadania władzy	49.95685	25	0.002	0.20982
15.	Zycia aktywnego, pełnego wrażeń związanego z ryzykiem	39.14980	25	0.035	0.18572
16.	Zycia wolnym, niezależnym człowiekiem cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	37.84930	25	0.047	0.18261

Wartość współczynnika Cramera "V" świadczy jednak o słabej sile zależności między zmiennymi.

Wrażliwość na sprawy innych ludzi (mniejszych lub większych zbiorowości), nie przesądza jeszcze o gotowości do działań społecznych i konkretnych zachowań. Towarzyszyć musi jej przekonanie o potrzebie własnej aktywności na rzecz innych osób lub zbiorowości (pracy dobrowolnej, użytecznej i bezinteresownej), czyli przesłanka motywacji zaangażowania społecznego w tym zakresie. Przesłanką taką mogą być wymagania roli zawodowej.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że wśród pilotów dominuje przekonanie (61.8% badanych), iż aktywność społeczna jest mało istotna dla właściwego pełnienia roli zawodowej. Większość (52.5% badanych) sądzi, że pilot powinien skupić się li tylko na działalności profesjonalnej. Ich poglądy ilustrują cytowane po-

niziej charakterystyczne wypowiedzi:

"Pilot dużą część swojego czasu (w tym czasu wolnego) powinien poświęcić na pogłębienie wiedzy fachowej oraz odpoczynek. Praca społeczna (jakakolwiek) zdecydowanie z tym koliduje",

"Zawód pilota wojskowego jest trudnym zawodem i nie powinien pilot zajmować się innymi sprawami, niż poświęcić cały swój wysiłek na działalność profesjonalną",

"Pilot ma mało czasu dla siebie i rodziny, więc zajmowanie się sprawami społecznymi pozbawiłoby go już zupełnie czasu wolnego",

"Zawód ten wymaga dużej koncentracji uwagi i rozpraszanie się jest niewskazane ze względu na bezpieczeństwo lotów".

Prawie co ósmy (11.9%), chociaż nie jest zdecydowanym przeciwnikiem łączenia działalności profesjonalnej i społecznej to nie jest jej także zwolennikiem co wyraził uchylając się od zajęcia stanowiska w tej sprawie. Tylko częściej, niż co trzeci (35.7%) opowiada się za łączeniem obu tych form aktywności uzasadniając to następująco:

"Pilot, jak każdy dorosły człowiek, a zwłaszcza żołnierz zawodowy powinien być zaangażowany w sprawy środowiska, w którym żyje i pracuje",

"Bez względu na stopień trudności wykonywanego zawodu człowiek powinien być aktywny społecznie, pomagać innym, nie zamykać się tylko w kręgu własnych spraw",

"Nie można być wyizolowanym ze środowiska. Brak kontaktów społecznych, wspólnej pracy na rzecz ogółu bardzo zubaża. Dobrze jest mieć poczucie, że ma się chociaż minimalny wpływ na otaczające nas środowisko".

Na uwagę zasługuje fakt, że świadomość potrzeby pracy społecznej na rzecz innych ludzi i zbiorowości, częściej prze-

jawiają osoby na stanowiskach "pilota" (39.3%), niż na stanowiskach dowódczych i sztabowych (odpowiednio 32.3% i 25%). Z badań wynika, że w pułkach lotnictwa transportowego występuje relatywnie większe niż w pułkach bojowych zrozumienie dla pracy społecznej pilota. Jest to jak można sądzić głównie zasięgą kadry dowódczej, która swoim działaniem tworzy sprzyjające warunki i atmosferę do pracy społecznej. Jeśli uwzględni się stwierdzone różnicowanie opinii o potrzebie aktywności społecznej pilotów w konkretnych środowiskach (pułkach) ($p < 0.02$; $\chi^2 = 80.16145$; $SS = 25$; $V = 0.27600$), to staje się przekonujący argument podnoszony w rozmowach przez respondentów, że od przełożonych zależy klimat, który sprzyja lub też nie, kreowaniu postaw i zachowań prospołecznych.

Uogólniając powyższe wyniki należy stwierdzić, że wysokiej wrażliwości i otwartości pilotów na sprawy innych ludzi nie towarzyszy równie wysokie przekonanie o potrzebie własnej aktywności społecznej w środowisku służby i zamieszkania. Praca społeczna jako element roli zawodowej znajduje uznanie jedynie około 1/3 badanych pilotów. Dominuje więc pogląd, że pilot wojskowy powinien skupić się wyłącznie na działalności profesjonalnej, która jest i tak dość absorbująca. Przekonanie to szczególnie charakteryzuje kadrę dowódczą. Jej postawa wpływa w sposób znaczący na kształtowanie poglądu o pracy społecznej wśród pozostałych pilotów.

2.2. Aktywność społeczna badanych.

Piloci mogą się wykazać aktywnością społeczną świadcząc głównie bezinteresowną pomoc innym osobom (finansową i materialną, w załatwieniu spraw - rozwiązywaniu trudnego problemu, udzielając pomocy szkoleniowej), biorąc dobrowolny udział w pracach społecznych na rzecz jednostki wojskowej (przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej, przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych, poprzez pełnienie funkcji społecznych w wojsku), czy też przez dobrowolny udział w pracach na rzecz środowiska zamieszkania (pełnienie funkcji we władzach samorządowych, udział w zebraniach mieszkańców osiedla, czynach na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców) udział w pracach na rzecz określonej zbiorowości (we władzach stowarzyszeń, Komitetach rodzicielskich, występowanie w obronie ważnych interesów społecznych itp.). W życiu jednak spotykamy różne zachowania ludzi. Jedną grupą to ci, którzy swoją aktywność życiową ograniczają wyłącznie do kręgu spraw osobistych i rodzinnych. Drugą grupą to tacy, którzy starają się uczestniczyć aktywnie w rozwiązywaniu problemów swojego środowiska (pracy, zamieszkania), a nawet większych zbiorowości (narod, państwo itp.). A zatem podejmowanie konkretnych działań społecznych przez pilotów może stanowić wskaźnik ich postaw społecznych. Dlatego zapytaliśmy badanych pilotów do której z tych grup zaliczyłby siebie.

Okazało się, że więcej niż co trzeci pilot (39.2%) unika zajęcia stanowiska w tym biegunowym podziale na osoby "aktywne społecznie" i "bierne społecznie". Balansują więc oni w samocenie między postawą prospołeczną a egocentryczną. Około 1/3 pilotów (29.5%) zalicza się do grona osób aktywnie uczestni-

czących w rozwiązywaniu problemów swojego środowiska. Pozostała 1/4 pilotów (26%) do koncentrujących się na sprawach osobistych.

Z analizy wynika, że wraz ze wzrostem umiejętności lotniczych (klasy pilota), a zatem z nabywanym doświadczeniem zawodowym zwiększa się uczestnictwo pilotów w aktywnym rozwiązywaniu społecznych problemów środowiska pracy i zamieszkania ($p < 0.02$; $\chi^2 = 64.25695$; $SS = 15$; $V = 0.30718$). Jest to jak można sądzić wyraz właściwie przebiegającej adaptacji zawodowej oraz przystosowania do środowiska społecznego w miejscu zamieszkania.

W literaturze przedmiotu, jako wskaźnik wysokiego zaangażowania społecznego przyjmuje się pełnienie określonych funkcji społecznych¹⁾, dlatego dążąc do bardziej precyzyjnego określenia stopnia zaangażowania społecznego tej grupy i ustalenie wielkości grupy pilotów szczególnie zaangażowanych, postawiliśmy im pytanie:

"Czy obecnie pełni Pan jakieś funkcje społeczne w wojsku lub poza wojskiem?". Z rozkładu odpowiedzi wynika, że w formie zorganizowane zaangażowany jest co piąty (20%), kilka funkcji społecznych pełni 5.7%, jedną 14.4%. Piloci najczęściej pełnią funkcje społeczne poza wojskiem w stowarzyszeniach, we władzach samorządowych, komitetach rodzicielskich, kołach zainteresowań, fundacjach, organizacjach wyższej użyteczności itp. Najczęściej podejmują się pełnienia funkcji we władzach stowarzyszeń, następnie w różnych formach samorządu i komitetach rodzicielskich (działalność w komitetach rodzicielskich jest na ogół warunkowa-

1. Por. J.Kulpinska: Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego. Wrocław 1969, s.35;
S.Widerszpil: Skład polskiej klasy robotniczej. Warszawa 1965, s.303, czy też A.Potocka-Hoser: Aktywność organizacji społecznych i politycznych w zakładzie przemysłowym. Wrocław 1985.

na konkretnymi okolicznościami środowiskowymi). Możemy więc wnioskować, że aktywność społeczna pilotów wiąże się bardziej z realizacją własnych zainteresowań, w mniejszym natomiast zakresie wynika ze względów prestiżowych.

Społeczna aktywność instytucjonalna pilotów w środowisku wojskowym ma natomiast charakter prestiżowy i dotyczy zwłaszcza sprawowania funkcji w zebraniach oficerskich, sądach honorowych, radach środowiskowych, komisjach socjalno-bytowych i mieszkaniowych, KKOP itp.

Niski wskaźnik zaangażowania instytucjonalnego pilotów potwierdzają ich deklaracje dotyczące tej formy aktywności społecznej. Tylko co czwarty (25.5% badanych) twierdzi, że bardzo chętnie lub chętnie podejmuje się pełnienia funkcji społecznych. Natomiast zdecydowana większość uchyla się od niej (57.0% gdy okoliczności na to pozwalają a 35.7% w każdej sytuacji). Podkreślić należy, że o ile do instytucjonalnych form aktywności społecznej piloci odnoszą się w zdecydowanej większości negatywnie, to na ogół mają inny stosunek do działań niesformalizowanych, podejmowanych okazjonalnie, co ilustruje tabela nr.15.

Piloci szczególnie chętnie podejmują się świadczenia bezinteresownej pomocy innym ludziom. Najczęściej jest to pomoc szkoleniowa. Udziela jej innym osobom aż 88.5%. Tylko co czternasty (7.5%) uchyla się gdy sytuacja na to pozwala, a 2.6% badanych czyni tak w każdym warunkach.

Okazuje się, że osoby na stanowiskach pilota (z wyższą klasą specjalistyczną), częściej udzielają pomocy szkoleniowej, niż piloci pełniący funkcje dowódcze lub sztabowe ($p < 0.05$; $\chi^2 = 98.73926$; $SS = 12$; $V = 0.37101$).

Tabela 15

Lp.	Świadczenie bezinteresownej pomocy innym osobom:	Reakcja badanych (%)			
		Czynię to na ogół chętnie	Czynię to chętnie, ale w niektórych sytuacjach	Gdy sytuacja na to pozwala uchylam się	Na ogół uchylam się
1.	Finansowej i materialnej	13.7	58.6	18.9	7.5
2.	W załatwianiu spraw, rozwiązywaniu trudnego problemu	33.5	48.5	14.1	2.2
3.	Pomoc szkoleniowa	65.2	23.3	7.5	2.6

Idecydowana większość pilotów (82.0%) przejawia także dużą mobilność w sytuacjach, gdy trzeba komuś pomóc w załatwieniu sprawy (rozwiązaniu trudnego problemu) oraz świadczyć bezinteresowną pomoc finansową i materialną (72.3% postępuje tak na ogół chętnie, ale tylko w niektórych sytuacjach). Tu także częściej, angażują się doświadczeni profesjonalnie piloci, nie pełniący funkcji kierowniczych ($p < 0.05$; $X^2 = 110.65487$; $SS = 12$; $V = 0.41635$ i $p < 0.05$; $X^2 = 78.65335$; $SS = 12$; $V = 0.33418$).

Należy zauważyć, że ta wysoka aktywność ma charakter indywidualnych, spontanicznych działań, których adresatem jest konkretna osoba znajdująca się w potrzebie, nie zaś określone grupy ludzi. Natomiast wyraźnie niższe jest zainteresowanie badanych sprawami szerszego środowiska społecznego (Tab.16)

Tabela 15 Udział w pracach społecznych na rzecz pułku.

Lp.	Formy aktywności	R e a k c j a b a d a n y c h (%)			
		Czynię to na ogół chętnie	Czynię to chętnie, ale w niektórych sytuacjach	Gdy sytuacja na to pozwala uchylam się	Na ogół uchylam się
1.	Przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej	8.4	29.1	42.3	17.6
2.	Przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	5.7	30.8	42.3	18.9
3.	Przy organizowaniu imprez kulturalnych i rekreacyjnych dla kadry i jej rodzin	11.0	43.2	31.7	13.2
4.	Pełnienie funkcji społecznych w jednostce	4.8	20.7	37.0	35.7

Dobrowolny udział w pracach społecznych na rzecz pułku (środowiska pracy) deklaruje ogółem około 1/3 pilotów. Większe zainteresowanie wzbudza udział w organizacji imprez kulturalnych i rekreacyjnych na rzecz własnego środowiska niż społeczności pułku. I tak, dopiero co trzeci (37.5%) angażuje się w pracy przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej, której efekty mogą służyć szerszemu otoczeniu. W grupie tej częściej angażuje się starsza kadra, zwłaszcza na stanowiskach dowodczych z pułków lotnictwa transportowego. Ponad połowa z ogółu badanych (59.9%) uchyla się od tej pracy jeśli są tylko takie możliwości.

Również przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej zgłasza udział jedynie co trzeci pilot (36.5%).

Podobny charakter aktywności przejawiają badani w środowisku zamieszkania (Tabela 17).

Tabela 17 Udział pilotów w działalności społecznej w środowisku zamieszkania

Lp.	Forma aktywności	R e a k c j a b a d a n y c h (%)			
		Czynię to na ogół chętnie	Czynię to chętnie, ale w niektórych sytuacjach	Gdy sytuacja na to pozwala uchylam się	Na ogół uchylam się
1.	Dobrowolny udział w pracach na rzecz środowiska zamieszkania:				
	-pełnienie funkcji we władzach samorządowych	4.0	22.0	42.3	30.8
	-udział w zebraniach mieszkańców osiedla	7.9	28.6	37.9	23.3
	-w czynach na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców	17.2	46.7	21.1	13.7
2.	Udział w pracy na rzecz określonej zbiorowości:				
	-we władzach stowarzyszeń itp.	5.7	22.9	37.9	31.7
	-w komitetach rodzicielskich	3.1	24.7	40.1	28.6
	-występowanie w obronie ważnych interesów społecznych (grup, instytucji itp.)	15.9	43.2	27.8	11.5

Piloci angażują się w czynach na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców. Blisko 2/3 respondentów (63.9%) deklaruje dobrowolny w nich udział. Mniej chętnie uczestniczą natomiast w zebraniach mieszkańców osiedla (36.8% pozytywnych odpowiedzi), a szczególnie unikają pełnienia funkcji społecznych. 2/3 pilotów (73.1%) uchyla się od nich w sposób zdecydowany. Znamiennym może być fakt, że udział w pracy na rzecz określonej zbiorowości deklaruje więcej niż co drugi pilot (59.1%), jednak w sytuacji, gdy dochodzi do obrony ważnych interesów społecznych (grup, instytucji), czyli jest to zaangażowanie w przypadku występowania zagrożenia dobra wspólnego.

Ogólnie należy stwierdzić (stosując przyjętą za T.Gracą¹⁾ skalę zaangażowania społecznego), że piloci charakteryzują się słabym zaangażowaniem społecznym. Większość podejmuje się bardzo niechętnie działalności społecznej na rzecz większych zbiorowości. Jeśli tylko sytuacja pozwala zdecydowanie jej unikają. Dotyczy to zarówno aktywności w środowisku służby, jak miejscu zamieszkania. Zwłaszcza nie cieszy się popularnością działalność społeczna zinstytucjonalizowana (przynależność do stowarzyszeń i organizacji społecznych oraz pełnienie jakichkolwiek funkcji społecznych). Jedynie co piąty pilot pełni różne funkcje w jednostce lub w środowisku cywilnym. Natomiast większość pilotów reaguje dość spontanicznie na indywidualne potrzeby innych ludzi, udzielając im chętnie pomocy mającej różny charakter

1. Oceniając zaangażowanie społeczne mówi on o silnym, słabym lub braku zaangażowania społecznego, Por. T.Graca: Psychologiczne uwarunkowania zaangażowania społecznego podchorążych (maszynopis pracy doktorskiej WAP), Warszawa 1988, s.23.

(najczęściej jest to pomoc szkoleniowa i materialna). Podobnie reagują piloci w przypadku zagrożenia ważnych interesów społecznych.

2.3. Aktywność społeczna a system wartości

Aktywność społeczna pilotów (mierzona pełnieniem funkcji społecznych w wojsku lub poza nim) zależy od nich w stosunku do różnych wartości przejawiającego się w znaczeniu jakie przywiązują do realizacji dążeń życiowych wyrażających te wartości.

Między znaczeniem dla pilotów wszystkich analizowanych dążeń a pełnieniem przez nich funkcji społecznych stwierdziliśmy istnienie statystycznego związku na poziomie istotnym. Związek ten potwierdzają wskaźniki X, P, V, które prezentujemy poniżej (Tabela 18).

Tabela 18 Aktywność społeczna a system wartości pilotów

Lp.	Zależność między wrażliwością na sprawy innych ludzi a dążeniem do:	W s k a z n i k i			
		χ^2	SS	P	V
1.	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	31.69475	15	0.0071	0.21573
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	25.27698	15	0.046	0.19266
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	31.93832	15	0.0066	0.21656
4.	Wykonywania pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	30.14751	15	0.1140	0.21040
5.	Dobrego zdrowia własnego i rodziny	46.11752	12	0.001	0.26023

c.d. ze strony poprzedniej

6.	Rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych, dobrej i stabilnej pracy	34.25867	12	0.0006	0.22429
7.	Szczęśliwego życia rodziny	65.04608	15	0.001	0.30906
8.	Angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	42.79309	15	0.0002	0.25068
9.	życia w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobrych stosunków z innymi ludźmi)	31.58485	15	0.0073	0.21536
10.	Zdobycia środków materialnych zapewniających sobie i rodzinie przeciętny poziom życia	40.33981	15	0.0004	0.24338
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenia dóbr	30.13039	15	0.0115	0.21034
12.	Doskonalenia wiedzy i umiejętności (podwyższania kwalifikacji)	52.04994	15	0.0001	0.27646
13.	Postępowania zgodnego z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	23.75929	15	0.0693	0.18679
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadania władzy	30.88396	15	0.0091	0.21296
15.	Życia aktywnego, pełnego wrażeń związanego z ryzykiem	31.77934	15	0.0069	0.21602
16.	Bycia wolnym, niezależnym człowiekiem cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	41.42463	15	0.0003	0.24664

Zaprezentowane w tabeli wielkości współczynnika Cramera "V" świadczą, że ma miejsce wpływ analizowanych dążeń pilotów na ich aktywność społeczną, jednak wpływ ten jest zbyt słaby, aby pojedyncze dążenia decydowały o aktywności społecznej lub jej braku. Decyduje o niej raczej ogólna orientacja pilotów odzwierciedlająca ich stosunek do samego siebie, małych i większych zbiorowości. Bardziej dążenia prorodzinne (6, 7, 10), prospołeczne (8) i egocentryczne (1, 5, 12) niż pozostałe.

Piloci zorientowani na życie proro rodzinne i prospołeczne bardziej (jak potwierdziła to wcześniejsza analiza) są wrażliwi na sprawy innych ludzi, częściej też pełnią różne funkcje społeczne niż osoby ceniące własną niezależność, troszczące się o własny rozwój (doskonalenie wiedzy i umiejętności oraz kwalifikacji). Wyjątek stanowią osoby dążące do zdobycia lub posiadania władzy (stanowisk kierowniczych), które prawdopodobnie zdają sobie sprawę z faktu, że zajmowanie stanowisk kierowniczych powinno z reguły łączyć się z aktywnością społeczną, pełnieniem niektórych funkcji w środowisku pracy lub zamieszkania.

2.4. Wpływ wartości zaangażowania społecznego na postawy społeczne pilotów

Jak już wcześniej powiedzieliśmy (analizując system wartości pilotów), znaczenie angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (małych i dużych zbiorowości) przedstawia dla zdecydowanej większości pilotów małą wartość (14 miejsce na liście 16 wartości). Mimo tego założyliśmy, że wywiera ono wpływ na ich postawy społeczne. Chcąc głębiej wniknąć w interesującą nas problematykę dokonaliśmy analizy zależności między wartością zaangażowania społecznego a poszczególnymi wskaźnikami postawy (Tabela nr 19).

Wyniki badań wskazują, że znaczenie jakie piloci przywiązują do angażowania się w kształtowanie się spraw społecznych (małych i dużych zbiorowości) wpływa (choć w małym stopniu) na wszystkie komponenty postawy społecznej charakteryzowane w

Tabela 19 Wartość zaangażowania społecznego a postawa społeczna

Lp.	Zależność między wartością zaangażowania społecznego a wskazaniami postawy	W s k a ż n i k i			
		χ^2	SS	P	V
1.	Wrażliwością na sprawy innych ludzi (małych i dużych zbiorowości)	53.07478	25	0.0009	0.21625
2.	Przekonaniem o potrzebie własnej aktywności na rzecz innych osób lub zbiorowości	63.01047	25	0.0001	0.23562
3.	Nastawieniem prospołecznym lub egocentrycznym	39.76971	15	0.0005	0.24166
4.	Swiadczaniem bezinteresownej pomocy innym osobom:				
	1. finansowej i materialnej	53.77598	20	0.0001	0.24336
	2. w załatwianiu spraw, (rozwiązania trudnego problemu)	56.12519	20	0.0001	0.24862
	3. pomoc szkoleniowa	51.18917	20	0.0001	0.23744
5.	Dobrowolnym udziale w pracach społecznych na rzecz jednostki wojskowej:				
	1. przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej	66.58799	20	0.0001	0.27080
	2. przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	40.47425	20	0.0043	0.21113
	3. przy organizowaniu imprez kulturalnych i rekreacyjnych dla kadry i jej rodzin	79.38039	20	0.0001	0.29567
	4. pełnieniem funkcji społecznych w jednosce wojskowej	49.98527	20	0.0002	0.23463
6.	Dobrowolnym udziale w pracach na rzecz środowiska zamieszkania:				
	1. pełnieniem funkcji we władzach samorządowych	44.04482	20	0.0015	0.22024
	2. udziałem w zebraniach mieszkańców osiedla	53.23593	20	0.0001	0.24214
	3. w czynach na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców	50.32928	20	0.0002	0.23543

c.d. ze strony poprzedniej

7.	Udziałem w pracy na rzecz określonej zbiorowości:				
	1. we władzach stowarzyszeń	43.60929	20	0.0017	0.21915
	2. w komitetach rodzicielskich	57.90839	20	0.0001	0.25254
	3. występowaniem w obronie ważnych interesów społecznych (grup, instytucji itp.)	42.32596	20	0.0025	0.21590

naszych badaniach. Silniejszy związek występuje w obszarze praktycznie realizowanej aktywności (tego co pilot zdolny jest faktycznie uczynić dla innych), słabszy związek charakteryzuje sferę emocjonalno-oceniającą. Okazuje się, że małe znaczenie przywiązywane przez większość pilotów do aktywności społecznej wpływa negatywnie na ich chęć do angażowania się na rzecz szerszego środowiska społecznego (dobrowolnego udziału w pracach na rzecz pułku), następnie na rzecz konkretnej grupy środowiskowej i w znacznie mniejszym zakresie na rzecz małych grup lub pojedynczych osób. Natomiast osoby dążące do aktywności społecznej, to osoby bardziej wrażliwe od pozostałych na sprawy innych ludzi, zorientowane prospołecznie, gotowe angażować się przede wszystkim na korzyść konkretnych osób oraz występować w obronie ważnych interesów społecznych.

2.5. Wpływ zadowolenia z sytuacji zawodowej na czynną postawę społeczną

W świetle przyjętych w naszych badaniach założeń, zadowolenie z sytuacji zawodowej wpływa na postawy społeczne pilotów (aktywność na rzecz środowiska), a zatem osoby zadowolone z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych, miejsca pracy (pułku, eskadry) oraz garnizonu przejawiać powinny postawę czynnego uczestnika wydarzeń, człowieka zaangażowanego w życie zbiorowości. Dokonana analiza potwierdza zależność między zadowoleniem z pułku i eskadry a aktywnością społeczną badanych. Natomiast zadowolenie z faktu pełnienia roli żołnierza zawodowego oraz z garnizonu nie ma już tak jednoznacznego wpływu na tą aktywność, w tym angażowanie się na rzecz środowiska zamieszkania. Aktywność na rzecz tego środowiska warunkują raczej indywidualne zainteresowania, które można realizować jedynie w konkretnych warunkach.

Piloci zadowoleni z przydziału służbowego do konkretnej jednostki wojskowej chętniej od niezadowolonych angażują się w działalność na rzecz środowiska pracy. Szczególną aktywność wykazują w pracy związanej z organizowaniem imprez kulturalnych i rekreacyjnych na rzecz własnej grupy zawodowej. Satysfakcja ze społecznych warunków pracy sprzyja także podejmowaniu się pełnienia funkcji społecznych, czyli brania na siebie dodatkowych obowiązków wobec większych zbiorowości. Zadowolenie z najbliższego otoczenia (przydziału do eskadry) sprzyja także działaniom prospołecznym, usposabia życzliwie wobec innych ludzi, czyni wrażliwym

na ich problemy (Tabela nr 21)

Tabela nr 20 Zadowanie z jednostki wojskowej a aktywność społeczna na rzecz środowiska pracy

Lp.	Dobrowolny udział w pracach społecznych na rzecz środowiska pracy	W s k a ż n i k i			
		X ²	SS	P	V
1.	Przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej	50.84710	20	0.0002	0.23664
2.	Przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	45.47576	20	0.0001	0.22379
3.	Przy organizowaniu imprez kulturalnych i rekreacyjnych dla kadry i jej rodzin	123.31696	20	0.0001	0.36853
4.	Pełnieniem funkcji społecznych w jednostce wojskowej	61.00116	20	0.0001	0.25919

Tabela 21 Zadowanie z eskadry lotniczej a świadczenie bezinteresownej pomocy innym.

Lp.	Świadczenie bezinteresownej pomocy innym ludziom	W s k a ż n i k i			
		X ²	SS	P	V
1.	Finansowej i materialnej	46.63471	20	0.0023	0.21669
2.	W załatwianiu spraw (w rozwiązywaniu trudnego problemu)	48.38212	20	0.0004	0.23083
3.	Pomoc szkoleniowa	83.63162	20	0.0001	0.30349

Dane zawarte w tabeli wskazują na istotną statystycznie zależność pomiędzy zadowoleniem z najbliższego zespołu pracy (eskadry), a świadczeniem bezinteresownej pomocy kolegom w różnej formie, zwłaszcza pomocy szkoleniowej.

3. Postawy pilotów wobec społecznego środowiska pracy i ich uwarunkowania.

Warunkiem dobrego funkcjonowania pułku jako zespołu ludzi realizujących określone funkcje i cele społeczne, jest zharmonizowane działanie jednostek i grup. Pułk lotniczy jako określony system społeczny i wszystkie działające w nim grupy dla pozytywnego funkcjonowania muszą mieć zagwarantowany ład w stosunkach międzyludzkich. A zatem, uporządkowany układ, który sprzyja zarówno realizacji celów pułku, jak też realizacji dążeń osobistych i grupowych, dobremu samopoczuciu ludzi oraz powstawaniu i umacnianiu się więzi między osobami i grupami, który eliminuje źródła konfliktów osłabiających spójność społeczności pułkowej¹⁾.

Sprawność działania pułku, podobnie jak innych instytucji (organizacji) zależy w znacznej mierze od integracji działają-

1. Por. T.Sosnowski: Zakład pracy jako środowisko wychowawcze. Warszawa 1975, s.47-53; A.Karp, R.Witek: Procesy integracji załogi z zakładem pracy. Katowice 1968, s.32-33, a także J.Wiatr: Socjologia wojska. Warszawa 1982, s.28-37.

cych w jego obrębie zespołów ludzkich i charakteru łączących ich więzi społecznych¹⁾. Więzy te tworzą się w procesie wspólnie wykonywanej pracy i realizowanych zadań. Dla powstania więzi między osobami i grupami niezbędny jest czas, w którym jednostki stopniowo wrastają w społeczność pułku. Tak charakteryzuje ten proces badany przed laty jeden z pilotów "Jest to okres, w którym zaczynam sobie zdawać sprawę z mojego społecznego położenia, z tego że jestem jednym z wielu i że wszyscy razem stanowimy całość zwaną pułkiem. I że cokolwiek się zdarzy w pułku dotyka bezpośrednio każdego z nas, mniej lub więcej, dowódców, instruktorów pilotów, personel techniczny"²⁾.

Proces ten jest zazwyczaj długotrwały i nie zawsze kończy się pełną identyfikacją pilota ze społecznym środowiskiem służby chociaż w nim może realizować swe dążenia, a przy ich realizacji znaleźć oparcie w innych ludziach.

Pilot ze względu na przydział służbowy włączony zostaje do różnych zespołów (pułk, eskadra, klucz), w innych grupach (głównie koleżeńskich) uczestniczy dobrowolnie. Te zespoły i grupy oddziałują na niego, ale i on może wpływać na nie i ich działalność. Siła tego oddziaływania - jak pisze Z.Sufin³⁾ - "może

1. Problem wewnętrznej integracji grup, a także możliwości wzmocnienia tych procesów i zjawisk, od dawna uznawany jest w socjologii za problem podstawowy. Por. m.in. W.Swiątkiewicz: Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania. Katowice 1987; W.Jacher: Współczesna koncepcja integracji społecznej w socjologii. "Studia Socjologiczne" 1971. Nr.3. Natomiast problemowi więzi społecznej poświęcili wiele uwagi m.in. L.Krzywicki, S.Czarnowski, F.Znaniński, S.Ossowski, F.Sybicki, J.Szczepanski, W.Jachner. Por. J.Szczepanski: Elementarne pojęcia socjologii. Warszawa 1963, s.118, czy W.Jachner: Więzy społeczne w teorii i praktyce. Katowice 1987.

2. A.Dobrzaniecki: Pamiętnik pilota. Warszawa 1969, s.129.

3. Z.Sufin: Kultura pracy. Refleksje socjologiczne. W-wa 1968, s.85

być różna i zależy od niej spójności, autorytetu środków oddziaływania ale także od postawy jednostki wobec grupy". Tak więc postawy pilotów wobec społecznego środowiska służby stają się miarą poczucia ich wspólnoty z przełożonymi, współpracownikami z zespołu (eskadry, klucza) i innymi żołnierzami zawodowymi pułku. Z tych też względów postawy te stanowiły przedmiot naszych badań.

Dla gruntowniejszego poznania badaliśmy nie tylko ogólne postawy pilotów wobec środowiska służby ale postawy wobec poszczególnych osób i grup środowiskowych. Aby poznać ich siłę analizować je będziemy wielokrotnie przez pryzmat szacunku (uwzględnienie opinii, uwag i rad), podporządkowania (wykonywania poleceń przełożonych), poczucia więzi (emocjonalnej reakcji na możliwość rozstania) oraz utożsamiania się z nimi (obrony ich dobrego imienia). Ponieważ położenie społeczne pilotów wobec przełożonych i pozostałych grup środowiskowych oraz relacje z nimi oparte są na nieco innych zasadach (np. obowiązek podporządkowania odnosi się tylko do przełożonych), dlatego postawy pilotów wobec innych przedstawiamy oddzielnie.

3.1. Postawy wobec przełożonych

Oddziały i pododdziały lotnicze stanowią zorganizowane grupy o ściśle określonej strukturze formalnej. Odpowiednie przepisy regulują stosunki służbowe między przełożonymi a podwładnymi na wszystkich szczeblach hierarchii, wyznaczają miejsce ludzi realizujących określone wspólne zadania i zasady wzajemnych stosunków. Piloci podporządkowują się nie tylko normom i rygorom życia wojskowego, ale także woli i rozkazom

przełożonych. Ich stosunki z przełożonymi kształtują się zgodnie z celami formalnymi, zależnościami służbowymi, zasadą jednoosobowego dowodzenia, wymogami szkolenia lotniczego oraz normami etycznymi i obyczajowo - prawnymi. Przełożony jest nie tylko dowódcą, ale może także urastać do roli lotniczego eksperta. Hierarchiczna struktura i pozycja formalna przełożonych nie wyklucza troski o zdobycie poważania i życzliwości podwładnych. Przełożony utrzymujący tego typu stosunki z podwładnymi staje się bardziej przywódcą i organizatorem niż autorytarnym zwierzchnikiem.

W lotniczej służbie jest szczególnie ważne, aby obok wysokiej wymagalności, panowały przyjazne, demokratyczne i nieformalne kontakty z przełożonym. Wzajemne zaufanie decyduje bowiem często o pomyślnym wykonaniu zadań, zmniejsza napięcia i tak w wysoce stresogennej służbie.

Biorąc to pod uwagę przyjęliśmy już, że wskaźnikami pozytywnych postaw pilotów wobec przełożonych będą: okazywany im szacunek i podporządkowanie, poczucie więzi i identyfikowanie się z nimi.

Z badań wynika, że piloci powszechnie (około 90% badanych) deklarują, iż w większym lub mniejszym stopniu uwzględniają sugestie swoich przełożonych w działalności służbowej (Tabela nr 22).

Świadczy to o zaufaniu do wiedzy i doświadczenia przełożonych oraz ich intencji. Możemy zatem sądzić, że źródłem poważania i uznania jakim darzą piloci swoich przełożonych są ich kompetencje, ale także życzliwość okazywana podwładnym (potwierdza to powszechnie wyrażana dobra ocena stosunków z przełożonymi).

Tabela 22 Uwzględnienie przez pilotów opinii i rad przełożonych

Lp.	Osoby:	O d p o w i e d z i			
		Tak i raczej tak	Nie i raczej nie	Trudno mi powie- dzieć	Brak odpo- wiedzi
		% badanych			
1.	Dowódcy pułku	89.4	5.3	4.4	0.9
2.	Z-ców d-cy pułku	88.5	6.6	4.4	0.4
3.	Dowódcy eskadry	90.7	4.4	3.1	1.8

Analiza statystyczna ukazuje zróżnicowane podejście do uwag i rad przełożonego w poszczególnych środowiskach służby (pułkach). Uwagi i rady dowódców eskadr najwyżej sobie cenią piloci śmigłowców transportowych, zaś dowódców pułków i ich zastępców pilotujący bojowe statki powietrzne (samoloty i śmigłowce).

Okazuje się, że piloci lepiej przyjmują sugestie przełożonych wyrażane w formie porady koleżeńskiej (zwłaszcza, gdy pochodzą od osób cieszących się poważaniem), niż oficjalne polecenia i rozkazy, chociaż i te spotykają się u przeważającej większości z wewnętrzną akceptacją (Tab.23)

Wyniki te świadczą jednoznacznie, że personel latający w zasadzie podporządkowuje się woli i rozkazom przełożonych. Chęt-

Tabela 23 Stosunek pilotów do poleceń i rozkazów stawianych przez przełożonych

Lp.	Czy chętnie wykonuje Pan polecenia i rozkazy:	O d p w i e d z i		
		Tak i raczej tak	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć
		% badanych		
1.	Dowódcy pułku	81.5	10.1	8.4
2.	Z-ców d-cy pułku	81.0	11.5	7.5
3.	Dowódcy eskadry	82.3	7.4	10.1
4.	Bezpośredniego przełożonego	83.3	9.2	7.5

ne wykonywanie poleceń deklaruje ponad 80% badanych. Pozostali wykonują je raczej ze względu na ciężący na nich obowiązek. Znamiennym jest fakt, że im niższy szczebel dowodzenia określa zadania, tym chętniej piloci je wykonują. Należy sądzić, że wykonywanie poleceń przez zdecydowaną większość pilotów jest próbierzem nie tylko wysokiej dyscypliny i zaangażowania w którym występuje "przymus sumienia" i "przymus ambicji", ale także pozytywnego stosunku do rozkazodawcy i przekonania, że działanie przełożonego odpowiada ich interesom osobistym i zespołowym. Dla ponad połowy badanych pilotów stosunek ten przybiera szczególny charakter, który wynika z utożsamiania się ze swoimi przełożonymi i ich działaniem (Tabela nr 24).

Tabela nr 24 Utożsamianie się pilotów z przełożonymi

Lp.	Reakcja pilotów na złą opinię wyrażaną w ich obecności o przełożonych	O d p w i e d z i			
		Broniłbym dobrego imienia	Byłoby mi to obojętne	Poparłbym złą opinię	Trudno mi powiedzieć
		% badanych			
1.	Dowódcy pułku	51.5	21.6	7.0	19.8
2.	Zastępcach dowódcy pułku	53.3	22.5	8.8	15.4
3.	Dowódcy eskadry	61.7	17.2	6.2	15.0

Z badań wynika, że większość pilotów czuje się związana ze swoimi przełożonymi więzami osobistymi raczej wykraczającymi poza poprawnie układające się stosunki służbowe (które jednoznacznie pozytywnie ocenia większy odsetek pilotów). Około 1/3 pilotów wyraźnie deklaruje silną więź emocjonalną ze swoimi przełożonymi (rozstanie z nimi byłoby dla nich wydarzeniem bardzo niekorzystnym) (Tabela nr 25).

Okazuje się, że w lotnictwie bojowym więzi te są trwalsze niż w lotnictwie transportowym. Piloci wypowiadający się o łączącej ich więzi z przełożonymi (dowódcą eskadry, zastępcami dowódcy pułku czy dowódcą pułku) wskazywali, że szczególnie czują się przywiązani do dowódców eskadr, czyli przełożonych z którymi bezpośrednio współpracują, realizując spoczywające na nich obowiązki służbowe. Dobrze układające się stosunki ukształtowane

Tabela 25 Więzy łączące pilotów z ich przełożonymi

Lp.	Gdyby przyszło zmienić jednostkę, to czym byłoby rozstanie z niżej wymienionymi osobami	O d p o w i e d z i			
		Wydarzeniem korzystnym	Bez znaczenia	Wydarzeniem niekorzystnym	Brak odpowiedzi
		% badanych			
1.	Dowódcą pułku	17.7	48.5	30.8	3.1
2.	Zastępcami dowódcy pułku	17.2	50.2	29.9	2.6
3.	Dowódcą eskadry	15.8	35.7	45.4	3.1

na kanwie wspólnie wykonywanej pracy stworzyły korzystne związki emocjonalne bliskie połowy pilotów z przełożonymi, które skłaniają do bezkonfliktowego podporządkowania i wykonywania poleceń a tym samym sprzyjają efektywnemu działaniu oddziałów i pododdziałów lotniczych. Jedynie co szósty pilot przejawia większą lub mniejszą awersję wobec przełożonych a związek z nimi ogranicza raczej do formalnego podporządkowania.

W świetle przedstawionych wyników, można ogólnie stwierdzić, że stosunki formalne większości pilotów z ich przełożonymi (dowódcą eskadry, zastępcami dowódcy pułku i dowódcą pułku) wzmocnione są poczuciem więzi emocjonalnej, co zapewnia pilotom poczucie bezpieczeństwa, redukuje lęk wywoływany funkcją przełożonego. Stosunki te umożliwiają porozumienie się tzw. wspólny język, dostarczają także specyficznej satysfakcji wynikającej z przyjaźielskiej atmosfery pracy. Ponad 90% pilotów okazuje swoim przełożonym szacunek oraz chętnie wykonuje wszel-

kie rozkazy i polecenia służbowe. Ponad połowa spośród ogółu utożsamiania się z nimi jest gotowa bronić ich dobrego imienia. 1/3 łączy z nimi bardzo silne więzi emocjonalne. Szczególnie pozytywny stosunek mają piloci do dowódców pododdziałów lotniczych z którymi pracują na co dzień. Blisko połowę pilotów łączy z nimi więzi koleżeńskie.

3.2. Postawy wobec żołnierzy zawodowych pułku

Zdecydowana większość pilotów darzy szacunkiem także pozostałych żołnierzy zawodowych nie będących ich przełożonymi. Ogólnym wskaźnikiem okazywanego szacunku kadrze zawodowej przez pilotów może być sposób reagowania na jej opinie, uwagi i sugestie (Tabela nr 26).

Tabela nr 26

Uwzględnienie przez pilotów opinii i uwag środowiska służby

Lp.	Osób lub grup	O d p o w i e d z i			
		Tak i raczej tak	Nie i raczej nie	Trudno mi powiedzieć	Brak odpowiedzi
		% badanych			
1.	żołnierzy zawodowych eskadry	83.3	7.9	7.9	0.9
2.	Personelu latającego pułku (pilotów)	92.5	3.4	3.5	0.4
3.	Personelu technicznego	79.8	11.5	8.4	0.4
4.	Pozostałej kadry pułku	61.2	20.1	16.7	0.9

Okazuje się, że tak rozumiany szacunek okazywany poszczególnym grupom środowiskowym jest nieznacznie zróżnicowany. Jego źródłem jak sądzimy są indywidualne potrzeby badanych, profesjonalne zainteresowanie i kult wspólnych wartości, częstszy wzajemny kontakt, uznanie dla wiedzy i doświadczenia innych.

Ogólnie biorąc, można stwierdzić, iż piloci bardziej dążą szacunkiem personel latający i osoby z najbliższego środowiska pracy (pododdziału lotniczego). Wysoko też cenią i okazują uznanie przeważającej większości kadry technicznej (za jej wiedzę i doświadczenie zawodowe). Mniej powszechnie okazują poważanie dla pozostałej kadry pułku. Podobną strukturę rozkładu odpowiedzi wykazuje analiza łączących ich więzi ze społecznym środowiskiem pracy (pułkiem) (Tabela nr 27).

Tabela nr 27

Więzi łączące pilotów ze społecznym środowiskiem pracy

Lp.	Gdyby przyszło zmienić jednostkę, to czym byłoby rozstanie z niżej wymienionymi grupami	O d p w i e d z i			
		Wydarzeniem korzystnym	Bez znaczenia	Wydarzeniem niekorzystnym	Brak odpowiedzi
		% badanych			
1.	żołnierzami zawodowymi eskadry	8.8	41.0	47.1	3.1
2.	Personelem latającym pułku	7.1	22.5*	68.7	1.8
3.	Personelem technicznym pułku	5.3	53.7	38.8	2.2
4.	Pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku	11.4	71.4	15.4	1.8

Wyniki powyższe wskazują na przewagę więzi merytorycznych (z personelem latającym) nad strukturami formalnymi (pułk, eskadra czy korpus osobowy). Najistotniejszym czynnikiem integrującym pilotów jest ich profesja lotnicza i czynności ściśle specjalistyczne. Piloci czują się też silnie związani z najbliższym zespołem pracy (eskadrą lotniczą) skupiającym różnych specjalistów, ale realizujących jednak wspólne cele i zadania szkoleniowe. Merytoryczny charakter mają także związki pilotów z personelem technicznym. Natomiast nie mają raczej takiego charakteru związki pilotów z pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku.

Jak nam udało się ustalić w rozmowach (wywiadach), więzi łączące pilotów mają charakter osobisty, charakteryzują się silnym zabarwieniem emocjonalnym, spajają ich jako podmioty same w sobie, oddalając na plan dalszy pełnione przez nich role społeczne oraz zajmowane pozycje zawodowe. Jest to stosunek wzajemny, jak określa A. Matejko¹⁾ - "twarz w twarz". Opiera się on na wspólnym zafascynowaniu lotnictwem, specyficznych wzorach zachowań związanych z pracą pilota, formach życia towarzyskiego. W rezultacie mają oni szereg identycznych potrzeb i interesów, które zbliżają ich do siebie, a także dają okazję do wzajemnych oddziaływań.

Wspólna służba w eskadrze lotniczej, częste kontakty i wzajemne oddziaływanie na tle realizowanych zadań służbowych sprzyjają nie tylko rozszerzeniu się sfery wzajemnego ustosunkowania pilotów ale również kształtowaniu stosunków z innymi żoł-

1. A. Matejko: Praca i koleżeństwo. Zagadnienia socjologii pracy. Warszawa 1963, s. 115

nierzami zawodowymi eskadry, które nabierają najczęściej charakteru sympatii. Również w związkach z tym środowiskiem dominują silne więzi emocjonalne.

Blisko połowa pilotów (47.1% badanych) twierdzi, że rozstanie z żołnierzami zawodowymi eskadry stanowiłoby nieprzyjemne przeżycie i byłoby niekorzystnym wydarzeniem dla nich. Obojętność na ewentualną zmianę najbliższego środowiska pracy wykazuje nieco mniej pilotów (41.0% ankietowanych). Jedynie co dziewiąty respondent (11.9%) uznałby ten fakt za korzystne dla siebie wydarzenie. Mniej emocjonalne są związki pilotów z personelem technicznym, dominuje tu postawa obojętna. Ponad połowa (53.7% badanych) twierdzi, że rozstanie z kadrą techniczną pułku jest dla nich bez znaczenia. Silne poczucie więzi z tą grupą przejawia ponad 1/3 pilotów (38.8% badanych). Tylko nieliczni (5.3% badanych) przejawiają awersję wobec techników pułku i rozstanie z nimi uznałoby za wydarzenie przyjemne.

Niekorzystnym zjawiskiem dla funkcjonowania pułku lotniczego jest mała integracja pilotów z pozostałymi żołnierzami zawodowymi. Dla blisko 3/4 pilotów (71.4%) rozstanie z nimi byłoby bez znaczenia. Tylko co siódmy (15.4%) przejawia więź emocjonalną z tą grupą. Natomiast co dziesiąty (11.4%) awersję do niej.

Na proces integracji pilotów z personelem technicznym i pozostałą kadrą pułku istotny wpływ wywiera ich wiek i staż zawodowy. Im starsi piloci, tym bardziej czują się silnie związani z obsługą techniczną ($p < 0.01$; $\chi^2 = 47.29428$; $SS = 25$; $V = 0.20413$) oraz innymi żołnierzami zawodowymi ($p < 0.01$; $\chi^2 = 57.28704$; $SS = 25$; $V = 0.22466$). Częściej łączą ich wspólne doświadczenia zawodowe, odbyte ćwiczenia, przeżywane sprawdziany i inspekcje, radość sukcesów i gorzkość porażek.

Jednym ze wskaźników integracji zespołów jest stan identyfikacji członków z osobami i grupami. Uzyskane wyniki (Tab.28) pozwalają stwierdzić, że większość pilotów identyfikuje się z omawianymi grupami ze środowiska służby. Tylko nieliczni przejawiają wyraźny brak tej identyfikacji (poparliby złą opinię o tych grupach). Najliczniej utożsamiają się z własną grupą profesjonalną (personelem latającym pułku). Mniej powszechnie z kadrą eskadry i personelem technicznym, a najrzadziej z pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku, co potwierdza nasze wcześniejsze spostrzeżenia że źródła więzi tkwią w kontaktach merytorycznych, osobistych a znacznie w mniejszym stopniu w formalnych. Przewaga kontaktów formalnych powoduje zubożenie tych związków.

Tabela nr 28 Identyfikacja pilotów ze społecznym środowiskiem pracy

Lp.	Reakcja pilotów na złą opinię wyrażaną w ich obecności o:	O d p o w i e d z i			
		Eroniłbym dobrego imienia	Byłoby mi to obojętne	Poparlibym złą opinię	Trudno mi po- wiedzieć
		% badanych			
1.	Personelu latającym pułku	76.2	10.2	0.9	12.8
2.	żołnierzach zawodo- wych eskadry	59.5	15.9	3.5	21.1
3.	Personelu techni- cznym pułku	54.6	21.6	2.2	21.6
4.	Pozostałych żołnie- rzach zawodowych pułku	33.5	31.3	5.7	29.5

Znając już identyfikację pilotów z określonymi osobami i grupami w środowisku pracy celowym wydaje się określenie ich identyfikacji z macierzystą eskadrą i pułkiem, ponieważ na stan ten składa się identyfikacja zarówno z przełożonymi, kadrą zawodową, jak również i żołnierzami zasadniczej służby wojskowej.

Z analizy wynika, że ponad 3/4 pilotów (77.5% badanych) w pełni utożsamia się z własnym pododdziałem, 11.9% nie ma sprecyzowanego zdania, a 9.7% wykazuje obojętność. Z pułkiem natomiast identyfikuje się 2/3 pilotów (62.6% badanych). Nie potrafi zaś zająć stanowiska blisko 1/4 (17.6%) a 15.4% wykazuje obojętność. W sposób jednoznaczny nie identyfikuje się z pułkiem 4.4% respondentów.

Podsumowując ten etap badań, należy stwierdzić, że piloci mają pozytywny stosunek (choć nieco zróżnicowany) do poszczególnych grup (zespołów pracy) w środowisku służby. Szczególnie emocjonalnie czują się związani z personelem latającym pułku i najbliższym zespołem pracy (pododdziałem lotniczym). Powszecchny więc szacunek okazują innym lotnikom i żołnierzom zawodowym eskadry, przede wszystkim z nimi czują się związani i identyfikują - gotowi są wystąpić w obronie ich dobrego imienia. Większość darzy szacunkiem personel techniczny, częściej niż co trzeci ma z nim silne poczucie wspólnoty a ponad połowa identyfikuje się z tą grupą. Większość uważa także pozostałą kadrę pułku. Jednak piloci nie czują się z nią już tak silnie związani jak z innymi analizowanymi grupami.

3.3. Postawy wobec społecznego środowiska pracy a znaczenie przywiązywane przez pilotów do dobrych stosunków interpersonalnych

Jak ustaliliśmy już wcześniej dążenie do życia w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobre stosunki z nimi) lokują piloci wśród ważniejszych wartości życiowych (7 miejsce na liście 16 wartości). Nie wiemy jednak na razie jaki wpływ wywierają te dążenia (mające przecież charakter życzeniowy) na faktyczny stosunek pilotów do różnych grup ze środowiska pułku. Chcąc określić ten związek zestawiliśmy w tabelach 29 i 30 wskaźniki X^2 , P, V obrazujące zależności między tymi dążeniami jako zmienną niezależną a wybranymi wskaźnikami tych postaw.

Tabela nr 29 Wiąż łącząca pilotów z kadrami pułku a znaczenie przywiązywane przez nich do dobrych stosunków z innymi ludźmi

Lp.	Wiąż z żołnierzami zawodowymi pułku a znaczenie przywiązywane do dobrych stosunków interpersonalnych z :	W s k a z n i k i			
		X^2	SS	P	V
1.	żołnierzami zawodowymi eskadry	51.36454	25	0.0014	0.21273
2.	Personelem latającym pułku	76.78551	25	0.0001	0.26010
3.	Personelem technicznym pułku	51.02153	25	0.0016	0.21202
4.	Pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku	28.07793	20	0.1076	0.17583

Większość wskaźników wykazuje istnienie związku statystycznego między analizowanymi zmiennymi. Jednak wartość współczynnika Cramera "V" świadczy o słabej sile tych zależności. Okazuje się, że osobiste dążenia pilotów wywierają nieco większy wpływ

na stan więzi łączącej ich z innymi pilotami pułku (więź merytoryczną) niż z innymi grupami a zwłaszcza z szerszym środowiskiem (pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku). Słabą siłę wykazuje również zależność więzi łączącej pilotów z przełożonymi oraz stopień ich podporządkowania się poleceniom i rozkazom kadry dowódczej, a ich dążeniem do dobrego ułożenia stosunków z innymi ludźmi. Podobne jest jej oddziaływanie na komponent emocjonalno-oceniający postawy (więź z przełożonymi) jak również behawioralny (wykonywanie poleceń i rozkazów przełożonych).

Tabela nr 30 Postawy wobec przełożonych a znaczenie dobrych stosunków z innymi ludźmi

Lp.	Zależność między wartością dobrych stosunków z innymi ludźmi a wskaźnikami postaw :	W s k a z n i k i			
		X ²	SS	P	V
1.	Więź z przełożonymi:				
	dowódcą pułku	49.55190	25	0.0024	0.20895
	z-cami d-cy pułku	31.77987	25	0.1645	0.16733
	dowódcą eskadry	52.01731	25	0.0012	0.21408
2.	Chętnym wykonywaniem poleceń i rozkazów przełożonych:				
	dowódcy pułku	55.26582	25	0.005	0.22065
	z-cami d-cy pułku	53.93086	25	0.0007	0.21798
	dowódcy eskadry	40.05846	25	0.288	0.18787

Uogólniając te rozważania, możemy stwierdzić, że dążenie pilotów do dobrych stosunków z innymi ludźmi chociaż wpływa na postawy wobec środowiska społecznego, to jednak ze względu na słabą siłę związku nie odgrywa znaczącej roli w ich kreowaniu.

3.4. Zależność między postawami wobec środowiska służby a zadowoleniem z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych.

W założeniu badań przyjęliśmy, iż zadowolenie z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych pozytywnie wpływa na stan stosunków z przedstawicielami tej grupy. Z przeprowadzonej analizy wynika, że postawy pilotów wobec środowiska służby wykazują tylko częściowo związek z zadowoleniem ze służby wojskowej (Tabela nr 31).

Tabela nr 31 Zależność między postawami a zadowoleniem z pełnionej roli żołnierza zawodowego

Lp.	Obrona dobrego imienia grup i osób	Zadowolenie z przynależności do grup żoł.zaw		W s k a ż n i k i			
		Tak	Nie	X ²	SS	P	V
		% badanych					
1.	Dowódcy pułku	77	49	59.32166	20	0.001	0.25560
2.	Z-ców d-cy pułku	72	47	43.07318	20	0.002	0.21780
3.	Dowódcy eskadry	80	57	36.91792	20	0.012	0.20164
4.	Żoł.zawodowych eskadry	81	65	24.79442	20	0.2094	0.16525
5.	Personelu latającego pułku	92	81	29.16996	20	0.0845	0.1924
6.	Personelu technicznego pułku	71	60	21.78249	20	0.3624	0.1548
7.	Pozostałych żołnierzy zawodowych pułku	57	33	34.06151	20	0.2570	0.19368

Satysfakcja z pełnionej roli żołnierza zawodowego wpływa (choć w niewielkim stopniu) na stosunek pilotów wobec innych przełożonych. Czyli wobec innych osób w pewnym sensie reprezentujących instytucję wojska, których pełnione role wynikają ze ściśle hierarchicznej struktury wojska i stosunki z nimi mają głównie formalny charakter stosunków służbowych. Im jednak bardziej stosunki interpersonalne przenoszą się na płaszczyznę koleżeńską współpracy tym mniejsza siła tego związku. Widać szczególnie tę prawidłowość nie wiązania poczucia własnej satysfakcji ze służby w wojsku (bądź wiązana w nikłym stopniu) w odniesieniu do postaw wobec współtowarzyszy służby. Wynika ona jak sądzić należy ze świadomości występującego podobieństwa własnego położenia społecznego z sytuacją zawodową pozostałej kadry pułku. Przełożeni zaś są postrzegani jako oficjalni przedstawiciele wojska (instytucji).

3.5. Związek między postawami a zadowoleniem ze służby w pułku

Swoje stosunki wobec żołnierzy zawodowych pułku i przełożonych wiążą piloci (w mniejszym lub większym stopniu) z poczuciem satysfakcji ze służby w macierzystym pułku, co zobrazowaliśmy w tabelach 32 i 33 ukazując zależność poszczególnych wskaźników postaw od zadowolenia z miejsca pracy.

Z przedstawionych danych w tabeli 32 wynika, że związek ten charakteryzuje się na ogół słabą siłą zależności między zmiennymi. Zbliżona siła oddziaływania zadowolenia ze służby w pułku zarówno na komponent emocjonalny jak i behawioralny postaw powoduje, że wykazują one wewnętrzną równowagę między stroną emocjonalno - oceniającą i behawioralną. Relatywnie największy wpływ

wywiera satysfakcja z miejsca pracy na kształtowanie pozytywnego stosunku pilotów wobec najbliższego środowiska pracy (personelu latającego pułku).

Tabela nr 32 Zależność między postawami wobec kadry zawodowej a zadowoleniem ze służby w pułku

Lp.	Obrona dobrego imienia grup i osób	Zadowolenie z przynależności do grup żoł.zaw		W s k a ż n i k i			
		Tak	Nie	X ²	SS	P	V
		% badanych					
1.	Obrona dobrego imienia						
	- żołnierzy zawodowych eskadry	60	65	59.52186	20	0.001	0.25603
	- personelu latającego pułku	81	61	68.29363	20	0.001	0.27425
	- personelu technicznego pułku	57	26	58.73629	20	0.001	0.25434
	- pozostałych żołnierzy zawodowych pułku	38	39	60.48667	20	0.001	0.25810
2.	Uwzględnienie opinii						
	- żołnierzy zawodowych eskadry	33	30	82.86059	25	0.001	0.27019
	- personelu latającego pułku	58	43	129.65586	25	0.001	0.33799
	- personelu technicznego pułku	31	17	88.69124	25	0.001	0.27954
	- pozostałych żołnierzy zawodowych pułku	17	9	61.10938	25	0.001	0.23204

c. d. ze strony poprzedniej

3.	Niezadowolenie z ewentualnego rozstania						
	- z żołnierzami zawodowymi eskadry	13	8	49.56131	25	0.024	0.20896
	- personelem latającym pułku	13	5	84.55988	25	0.001	0.27295
	- personelem technicznym pułku	4	4	57.99218	25	0.001	0.22604
	- pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku	7	7	54.24788	25	0.006	0.21862

Zależność postaw wobec przełożonych od zadowolenia z miejsca pracy (pułku) charakteryzuje się także małą siłą związku między zmiennymi (Tabela nr 32).

Tabela nr 33 Zależność między postawami wobec przełożonych a zadowoleniem ze służby w pułku

Lp.	Wskaźniki postaw	Zadowolenie ze służby w pułku		W s k a z n i k i			
		Tak	Nie	X ²	SS	F	V
		% badanych					
1.	Obrona dobrego imienia:						
	- dowódcy pułku	57	30	93.73662	20	0.001	0.32128
	- z-ców d-cy pułku	58	17	78.01378	20	0.001	0.29312
	- dowódcy eskadry	63	35	66.80689	20	0.001	0.27125
2.	Uwzględnienie opinii:						
	- dowódcy pułku	60	30	58.89975	25	0.001	0.24638
	- z-ców d-cy pułku	54	35	82.88509	25	0.001	0.27023
	- dowódcy eskadry	66	43	68.18894	25	0.001	0.24511

c.d. ze strony poprzedniej

3.	Wykonywanie poleceń i rozkazów:						
	- dowódcy pułku	52	35	82.20832	25	0.001	0.26913
	- z-ców d-cy pułku	44	26	77.37368	25	0.001	0.26110
	- dowódcy eskadry	56	48	57.77108	25	0.001	0.22561
4.	Niezadowolenie z ewentualnego rozstania:						
	- dowódcy pułku	43	12	67.26499	25	0.001	0.24344
	- z-ców d-cy pułku	43	12	61.37539	25	0.001	0.23254
	- dowódcy eskadry	30	14	51.25994	25	0.001	0.21252

Jak widać z powyższego zestawienia zadowolenie z miejsca pracy (pułku) sprzyja pozytywnemu ustosunkowaniu się pilotów do swych przełożonych. Satysfakcja z miejsca pracy (pułku) wpływa przede wszystkim na utożsamienie się pilotów z decyzjami i postępowaniem przełożonych, okazywaniem im szacunku oraz wykonywanie im poleceń i rozkazów. Zadowolenie z przydziału służbowego do pułku kształtuje głównie postawy wobec kierowniczej kadry pułku (dowódcy pułku i jego zastępców).

3.6. Wpływ zadowolenia z macierzystego pododdziału na postawy.

W celu określenia związku między stosunkiem pilotów do środowiska służby a zadowoleniem z najbliższego zespołu pracy (eskadry) wyliczono wskaźniki zależności (Tabela nr 34).

Wartość współczynnika Cramera "V" , świadczy o istotnym związku statystycznym między poszczególnymi wskaźnikami postaw wobec kadry zawodowej pułku, jak również wobec przełożonych z

Tabela nr 34

Lp.	Wskaźniki postaw	W s k a ż n i k i			
		X ²	SS	P	V
1.	Obrona dobrego imienia:				
	- dowódcy eskadry	61.24548	20	0.001	0.25971
	- żołnierzy zawodowych eskadry	46.40171	20	0.001	0.22606
2.	Uwzględnienie opinii:				
	- dowódcy eskadry	75.71171	25	0.001	0.25828
	- żołnierzy zawodowych eskadry	52.58519	25	0.001	0.21525
	- personelu latającego	104.89989	25	0.001	0.30401
	- personelu tech.	60.20448	25	0.001	0.23031
	- pozostałej kadry pułku	51.88483	25	0.001	0.21381
3.	Wykonywanie poleceń i rozkazów:				
	- dowódcy pułku	120.49868	25	0.001	0.32583
	- z-cow d-cy pułku	99.65500	25	0.001	0.29631
	- dowódcy eskadry	106.42131	25	0.001	0.30621
4.	Niezadowolenie z ewentualnego rozstania:				
	- z dowódcą pułku	62.94317	25	0.001	0.23549
	- z z-cami d-cy pułku	52.62983	25	0.001	0.21534
	- z d-cą eskadry	56.99884	25	0.001	0.22410
	- żołnierzy zawodowych eskadry	53.96215	25	0.001	0.21805
	- personelu latającego	41.32766	25	0.212	0.19082
	- personelu tech.	55.99032	25	0.004	0.22211
	- pozostałej kadry pułku		25		

zadowoleniem z pracy w macierzystym pododdziale lotniczym. Tak więc, satysfakcja z najbliższego zespołu pracy wpływa przede wszystkim na pozytywne ustosunkowanie się pilotów wobec przełożonych.

zonych (dowódcy pułku i eskadry) oraz personelu latającego. Czyli oddziałuje na płaszczyzny relacji służbowej i koleżeńskiej związane z praktycznym wypełnianiem roli zawodowej pilota wojskowego (realizację zadań, uwzględnianie opinii przełożonych, specjalistów i kolegów). Natomiast wyraźnie słabszy zakres oddziaływania na poziom satysfakcji na więź ze środowiskiem służby i utożsamianie się z kadrą zawodową macierzystej eskadry.

3.7. Postawy wobec środowiska służby a stan stosunków interpersonalnych.

Wpływ atmosfery służby na postawy wobec określonych grup i osób w środowisku pracy (pułku) ilustruje tabela nr 35 i 36.

Tabela 35 Zależność między postawami a stanem stosunków interpersonalnych:

Lp.	Stan stosunków z:	Obrona dobrego imienia	Uwzględnianie opinii i uwag	Niezadowolenie z ewentualnego rozstania	
1.	żołnierzami zaw. eskadry	Z	62	85	7
		N	37	63	19
		$\chi^2 = 46.44128$ SS = 16 p < 0.001 V = 0.22616	$\chi^2 = 126.44255$ SS = 20 p < 0.001 V = 0.37317	$\chi^2 = 114.26512$ SS = 20 p < 0.001 V = 0.35474	
2.	Personelem latającym pułku	Z	79	95	6
		N	40	87	7
		$\chi^2 = 65.45694$ SS = 12	$\chi^2 = 82.58096$ SS = 15	$\chi^2 = 81.03506$ SS = 15	

c.d. ze strony poprzedniej

c.d.			$p < 0.001$	$p < 0.001$	$p < 0.001$
2.			$V = 0.31003$	$V = 0.34823$	$V = 0.034496$
3.	Personel tech. pułku	Z	57	83	3
		N	26	70	-
			$X^2 = 61.40831$ SS = 12 $p < 0.001$ $V = 0.30029$	$X^2 = 139.75095$ SS = 15 $p < 0.001$ $V = 0.45301$	$X^2 = 117.76691$ SS = 15 $p < 0.001$ $V = 0.41585$
4.	Pozostali żoł- nierze zawodo- wi pułku	Z	35	70	6
		N	19	42	6
			$X^2 = 82.65511$ SS = 20 $p < 0.001$ $V = 0.30171$	$X^2 = 100.77323$ SS = 25 $p < 0.001$ $V = 0.29797$	$X^2 = 161.45023$ SS = 25 $p < 0.001$ $V = 0.37716$

Analizując wysokość wskaźników korelacji można zauważyć silny wpływ poprawnie ułożonych stosunków z osobami i grupami na poszczególne wskaźniki postaw wobec nich. Szczególnie zaś na okazywany przez pilotów szacunek innym żołnierzom zawodowym pułku (zwłaszcza personelu technicznemu $V = 0.45301$ i żołnierzom zawodowej eskadry $V = 0.37317$) oraz poczucie więzi ze środowiskiem służby (personelem technicznym $V = 0.41585$, pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku $V = 0.37716$ i kadrą macierzystej eskadry $V = 0.35474$). Okazuje się, że dobra atmosfera pracy oddziałuje znacząco na pozytywne postawy pilotów wobec większych i mniejszych zbiorowości pułku bez względu na wypełnianą przez nich rolę zawodową. Korzystna atmosfera sprzyja także pełniejszej identyfikacji pilotów z własną grupą zawodową (personelem latającym) $V = 0.31009$.

Tabela nr 36 Postawy pilotów wobec przełożonych a stan stosunków interpersonalnych.

Lp.	Stan stosunków z:	Obrona dobrego imienia	Uwzględnienie opinii i uwag	Niezadowolenie z ewentualnego rozstania	Chętne wykonywanie poleceń
1.	Dowódcą pułku	Z 65	94	10	91
		N 27	78	30	68
		χ^2 X ² = 83.19655	χ^2 X ² = 240.27622	χ^2 X ² = 202.99813	χ^2 X ² = 191.56896
		SS = 16 p < 0.001 V = 0.30270	SS = 20 p < 0.001 V = 0.51441	SS = 20 p < 0.001 V = 0.47283	SS = 20 p < 0.001 V = 0.45932
2.	Z-cami dowódcy pułku	Z 62	93	10	85
		N 15	67	30	63
		χ^2 X ² = 113.99861	χ^2 X ² = 127.19111	χ^2 X ² = 140.56260	χ^2 X ² = 96.34168
		SS = 20 p < 0.001 V = 0.35433	SS = 25 p < 0.001 V = 0.33476	SS = 25 p < 0.001 V = 0.35191	SS = 25 p < 0.001 V = 0.28831
3.	Dowódcą eskadry	Z 64	94	9	90
		N 29	76	40	48
		χ^2 X ² = 90.15164	χ^2 X ² = 180.90405	χ^2 X ² = 240.74116	χ^2 X ² = 162.27861
		SS = 20 p < 0.001 V = 0.31510	SS = 25 p < 0.001 V = 0.39923	SS = 25 p < 0.001 V = 0.43497	SS = 25 p < 0.001 V = 0.37812

Z - zadowoleni ze stosunków interpersonalnych;

N - niezadowoleni ze stosunków interpersonalnych;

Powyższe zestawienie współczynników korelacji pozwala zauważyć, że występuje istotna zależność statystyczna charakteryzująca się dużą siłą związku między stanem stosunków z osobami i grupami a postawami pilotów wobec nich. Dobre i bardzo dobre stosunki interpersonalne wpływają na kształtowanie pozytywnego

stosunku pilotów zwłaszcza wobec dowódcy pułku i dowódcy eskadry. Wyraża się to przede wszystkim uwzględnianiem opinii przełożonych (dowódcy pułku, $V = 0.51441$ i dowódcy eskadry, $V = 0.39923$), poczuciem łączącej więzi (z dowódcą pułku, $V = 0.47283$ i z dowódcą eskadry, $V = 0.43497$) oraz chętnym wykonywaniem ich rozkazów (odpowiednio $V = 0.45932$ i $V = 0.37812$).

4. Postawy pilotów wobec wykonywanych czynności i zadań oraz ich determinaty

Każdy człowiek czynny zawodowo spędza w pracy 1/3 swego twórczego życia¹⁾. Tu często przeżywa swe najważniejsze sukcesy i niepowodzenia. W pracy poszczególne osoby wykazują jednak różną aktywność, różny stosunek do wykonywanych czynności i obowiązków pracowniczych. Jedni są dynamiczni w działaniu, inni nie. Są pracownicy chętnie podejmujący się wykonania dodatkowych czynności, bardziej złożonych, trudniejszych zadań, przejawiają inicjatywę i pomysłowość, dążą do doskonalenia swoich umiejętności i podwyższania kwalifikacji zawodowych. Jednakże nieodosobnione są odmienne zachowania; minimalizm, ucieczka od odpowiedzialności, opieszałość i działanie po przysłowiowej linii "najmniejszego oporu".

W literaturze mówiąc o aktywności człowieka używa się często takich pojęć jak: zachowanie się, reakcja, działanie, czy czynności²⁾. Czynnościami nazywa się procesy zorganizowane i

1. Por. J. Drozdowicz: Społeczne problemy kierowania ludźmi w zakładach pracy. Warszawa 1973, s.15-16.
2. Zagadnienie czynności T. Tomaszewski podniósł do rangi teorii naukowej, por. Wstęp do psychologii. Warszawa 1967, s.99-228, a także inną pracę tego autora: Aktywność człowieka. W: Kształtowanie motywacji postaw. Warszawa 1975, s.86-138

ukierunkowane. Najpełniej jednak istota czynności ludzkich wyraża się w pracy zawodowej¹⁾.

W przypadku pilotów czynności zawodowe odnoszą się przede wszystkim do działalności szkoleniowo-wychowawczej, w czasie której realizują określone zadania teoretyczne i praktyczne mające na celu podwyższenie swoich kwalifikacji wyrażających się w mistrzowskim opanowaniu zawodu. Jakościową miarą tego działania jest aktywność zawodowa. O aktywności zawodowej mówi się przeciwstawiając stan czynny pracownika, stanowi bierności, braku reakcji na sytuację zawodową w środowisku pracy. Używając tego terminu chodzi o aktywność szczególnie intensywną, lub jej okresowe nasilenie przejawiające się w działalności zawodowej. Zatem aktywność zawodową odnieść można przede wszystkim do pozytywnych postaw człowieka wobec zadań zawodowych i obowiązków pracowniczych²⁾.

W przyjętym przez nas założeniu badawczym postawy pilotów wobec czynności i zadań obejmować więc będą dwie warstwy wymagań roli zawodowej: Pierwszą stanowi znaczenie przywiązywane do osobistych kwalifikacji zawodowych i dążenie do ich doskonalenia ponieważ wiedza i umiejętności otwierają możliwości pracy kompetentnej, odpowiedzialnej, gwarantującej wysoki poziom wykonania zadań. Druga to zaangażowanie zawodowe czyli osobisty wysiłek (wkład) wnoszony w realizację czynności i zadań służbowych.

-
1. For. K.Czarnecki: Rozwój zawodowy człowieka. Warszawa 1985, s.70-71
 2. Słownik pedagogiki pracy. Wrocław 1986, s.15

4.1. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych

System szkolenia lotniczego zakłada stałe doskonalenie zawodowe personelu latającego. Chodzi zarówno o wiedzę ogólną, wojskową i specjalistyczną oraz posiadane umiejętności. Nie wdając się w rozważania nad różnym pojmowaniem terminu kwalifikacje zawodowe, przyjęliśmy za W.Okoniem¹⁾ zakres znaczeniowy tego pojęcia, który obejmuje: poziom wykształcenia ogólnego, np. rodzaj ukończonej szkoły, wiedzę zawodową, umiejętności zawodowe, a zwłaszcza stopień wprawy, uzdolnienia i zainteresowania zawodowe.

Terminem kwalifikacje zawodowe pilotów określać będziemy poziom ich wykształcenia ogólnego, znajomość problematyki wojskowej i specjalistycznej oraz posiadane umiejętności lotnicze. W naszych badaniach termin ten zawężiliśmy do problematyki etyczno-moralnej, wojskowej i specjalistycznej (metodyki szkolenia lotniczego i znajomości techniczno-eksploatacyjnej statku powietrznego) oraz umiejętności lotniczych. Piloci swoje podstawowe kwalifikacje zawodowe uzyskali w WOSL i Szkole Chorążych na kierunkach: pilot samolotów odrzutowych, transportowych lub śmigłowców. Tu zostali wyposażeni w określoną wiedzę i umiejętności, niezbędne do wypełniania zadań i powinności wynikających z roli zawodowej. W opinii respondentów najlepiej zostali przygotowani w zakresie wiedzy i umiejętności specjalistycznych, następnie etyki zawodowej w dalszej dopiero kolejności do samodzielnego zdobywania wiedzy w zakresie problematyki ogólnowojskowej i ogólnego humanistycznego przygotowania. Około 10% ukoń-

1. W.Okon: Słownik pedagogiczny. Warszawa 1975, s.115

czyło ponadto akademie wojskowe, a 0.9% studia cywilne II stopnia. Dalszy proces doskonalenia zawodowego odbywa się w pułku lotniczym poprzez praktyczne wykonywanie zawodu, w ramach którego piloci objęci są programowym szkoleniem m.in. z zakresu problematyki humanistycznej, wojskowej i specjalistycznej oraz treningami (ćwiczeniami) doskonalącymi umiejętności lotnicze których efektem są uzyskiwane coraz wyższe (klasy pilota wojskowego)¹⁾

4.1.1. Stosunek pilotów do zadań szkolenia teoretyczno-praktycznego

Aby określić stan aktywności pilotów w zakresie doskonalenia kwalifikacji zawodowych analizą objęliśmy stosunek do szkolenia teoretyczno-praktycznego wyrażający się w znaczeniu jakie przywiązują do znajomości zasad etyki zawodowej, wiedzy ogólnowojskowej, a zwłaszcza specjalistycznej (regulaminu lotów i wiedzy techniczno-eksploatacyjnej).

Z dokonanych ustaleń (Tab.37) wynika, że największe znaczenie przywiązują piloci do znajomości problematyki specjalistycz-

1. Obecnie 2/3 pilotów służących w lotnictwie wojskowym legitymuje się najwyższymi umiejętnościami zawodowymi (10% posiada klasę mistrzowską a 55% - I klasę). Co szósty pilot (17%) ma klasę II i prawie tyle samo (16%) III klasę pilota wojskowego. Poza klasą pozostaje jedynie 2% personelu latającego. Spośród ogółu pilotów 89% może wykonywać loty w trudnych warunkach lotów w dzień, 71% w nocy. Specjaliści oceniają, że obecna sytuacja kadrowa pułków lotniczych charakteryzuje się jednak niewystarczającym "przepływem doświadczenia". W ostatnich latach odeszło z sił zbrojnych wielu starszych, doświadczonych pilotów, co doprowadziło do sytuacji że nieproporcjonalnie dużo jest młodych, mało jeszcze doświadczonych lotników. Ponad 50% ciągle się szkoli, Por. Bezpieczeństwo lotów w 1991 roku - wywiad z gen. J.Tenerowiczem, szefem Bezpieczeństwa Lotów Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej. Przegląd WLOP. Nr.2, 1992, s.2-3.

nej zwłaszcza techniczno-eksploatacyjnej sprzętu lotniczego, koniecznej do bezpiecznego i racjonalnego użytkowania poszczególnych generacji statków powietrznych. Bardzo duże znaczenie do niej przywiązują prawie wszyscy piloci. Natomiast wyraźnie mniejsze jest zainteresowanie znajomością problematyki humanistycznej odnoszącej się do sfery życia etyczno-moralnego. Tylko mniej niż połowa badanych (41%) przywiązuje bardzo duże lub duże znaczenie do jej pogłębiania. Zdecydowanie na dalszy plan schodzi problematyka ogólnowojskowa i znajomość obowiązujących regulaminów. Jedynie około 1/4 respondentów (odpowiednio 19.8% i 19.4%) jest przekonanych o potrzebie rzetelnego jej opanowania.

Aktualnie niezbędny zakres wiedzy technicznej konieczny do bezpiecznego i racjonalnego użytkowania statku powietrznego - zdaniem badanych - przede wszystkim doskonała znajomość metodyki postępowania w szczególnych przypadkach lotu. Aż 95.5% wyraża o tym zdecydowane przekonanie. Nasi respondenci podkreślali, że wiedza ta daje im poczucie bezpieczeństwa w czasie lotu, stanowi gwarancję właściwego postępowania w ewentualnych sytuacjach awaryjnych, których najbardziej się obawiają tj. niesprawności sprzętu lotniczego, utracenia orientacji przestrzennej, czy utracenia orientacji geograficznej. Największą wagę do tego problemu przywiązują najmłodszy wiekiem piloci. W miarę upływu lat i nabywanego doświadczenia zawodowego wzrasta poczucie pewności siebie i mniejsze nieco znaczenie przykładają się do metodyki postępowania w przypadkach szczególnych w locie ($p < 0.05$, $\chi^2 = 134.20013$, $SS = 25$, $V = 0.34386$). Mamy zatem do czynienia z typowym zjawiskiem rutyny zawodowej, o tyle groźnym, gdyż wiąże się bezpośrednio z bezpieczeństwem lotów.

Tabela 37 Znaczenie przywiązywane przez pilotów do znajomości określonej problematyki zawodowej.

Lp.	Zagadnienia	Znaczenie przywiązywane przez pilotów			
		Bardzo duże i duże	Srednie	Małe	Nie przywiązują
		% badanych			
1.	Wiedza i umiejętności ogólnowojskowe	19.8	46.7	19.4	14.1
2.	Regulaminy wojskowe	19.4	46.3	24.7	9.7
3.	Problematyka etyczno-moralna	41.0	36.1	15.9	6.6
4.	Regulamin lotów	83.7	10.1	3.1	3.1
5.	Wiedza i umiejętności techniczno-eksploatacyjne:				
	- budowa i konstrukcja płatowca i silnika	88.9	7.0	1.8	2.2
	- sens fizyczny ograniczeń eksploatacyjnych	92.5	4.8	0.4	2.2
	- dane taktyczno-techniczne statku powietrznego	93.4	5.3	0.4	0.8
	- metodyka postępowania w szczególnych przypadkach w locie	95.5	3.1	0.4	0.8

Do właściwej eksploatacji statku powietrznego ważna jest też - w opinii respondentów - wiedza o jego możliwościach tak-

tyczno-technicznych. Stąd też i wysoka ranga przypisywana znajomości parametrów eksploatacyjnych a zwłaszcza wiedzy dotyczącej sensu fizycznego ich ograniczeń. Problematyka budowy i konstrukcji płatowca i silnika staje się w przekonaniu badanych pilotów już nieco mniej istotna.

Pomimo świadomości pilotów o kluczowym znaczeniu problematyki techniczno-eksploatacyjnej w szkoleniu lotniczym, jej aktualny stan w ocenie kadry dowódczej i inżynieryjno-lotniczej pozostawia jeszcze wiele do życzenia. Uwaga ta nie dotyczy metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie, która ich zdaniem jest opanowana w stopniu dobrym i bardzo dobrym. Natomiast pozostała wiedza i umiejętności w stopniu dobrym opanowana jest przez 3/4 pilotów. Pozostali opanowali je w zakresie niezbędnym. Co w przypadku skąplikowanej techniki lotniczej nie może satysfakcjonować. Zwłaszcza, że 50-60% wypadków lotniczych powodowanych jest m.in. działaniem tzw. czynnika ludzkiego, wskutek nieodpowiedniego wyszkolenia i błędnych czynności pilota¹⁾.

Z danych przedstawionych przez st.inżynierów pułku wynika, że na organizowane szkolenia techniczne około 1/4 pilotów uczęszcza pod naciskiem rygorów służbowych, po kilku pilotów w skali roku powtarza sprawdziany, ze względu na uzyskanie ocen niedostatecznych. Największe trudności sprawia pilotom opanowanie zasad eksploatacji płatowca i silnika²⁾. Również w czasie egzaminów na klasy specjalistyczne piloci mają z reguły najwięcej problemów z wiedzą techniczną użytkowanych samolotów i śmigłowców.

-
1. Por. Bezpieczeństwo lotów w 1991r. - wywiad z gen. J.Tenerowiczem; op.cit. s.3
 2. Por. Z.Matysiak (red.): Raport, op.cit., s.59-65.

Przepisy regulujące ogólne zasady organizacji lotów zawarte w "Regulaminie lotów RL-86" traktowane są przez pilotów jako ważna dziedzina ich wiedzy profesjonalnej. Szczególne znaczenie przywiązują do ich znajomości absolwenci akademii wojskowych i najstarsi wiekiem piloci. Okazuje się także, że im wyższe umiejętności lotnicze posiadają piloci (wyższa klasa), tym większe znaczenie przywiązują do gruntownej znajomości zasad szkolenia lotniczego ($p < 0.1$; $X^2 = 237.66760$; $SS = 25$; $V = 0.4576$). Mniejsze natomiast zrozumienie tej kwestii występuje u pilotów z niższą klasą, najmłodszych wiekiem i zajmujących najniższe stanowiska służbowe, czyli będących na początku swej drogi zawodowej. Podobną tendencję daje się zauważyć w zakresie stosunku badanych pilotów do innych dziedzin wiedzy. Wiedza decydująca o internalizacji etyczno-obyczajowych wzorów związanych z zawodem zyskuje na znaczeniu w miarę jak następuje wzrost wykształcenia ogólnego i doświadczenia życiowego pilotów.

Własne kwalifikacje etyczne związane z wykonywanym zawodem, odpowiedzialność wobec społeczeństwa, za skutki działań wynikających z charakteru pełnionej roli społecznej stają się bardziej istotne dla oficerów (39% pozytywnych opinii), niż chorążych (25% pozytywnych odpowiedzi). Przy czym wśród oficerów, absolwenci akademii częściej wyrażają takie przekonanie (60% odpowiedzi) ($p < 0.05$; $X = 126.31379$; $SS = 25$; $V = 0.333360$). Duże zróżnicowanie ocen na temat roli zasad etycznych w pracy zawodowej pilota i potrzebie ich gruntownego przyswojenia występuje w zależności od wieku badanych. Piloci od 25 lat (czyli bezpośrednio po ukończeniu szkoły lotniczej) w mniejszym stopniu przywiązują wagę do tego problemu (22.2% przywiązuje tylko bardzo duże lub duże znaczenie), gdy już wśród pilotów

powyżej 30 roku życia (40%), po 35 roku blisko połowa (48.2%), a 3/4 najstarszych lotników (71.5%). Również problematyka ogólnowojskowa i regulaminy wojskowe spotykają się z większym zainteresowaniem pilotów z wyższą klasą i starszych wiekiem ($p < 0.05$; $X = 74.88858$; $SS = 25$; $V = 0.25687$). Natomiast młodzi piloci dość selektywnie traktują wiedzę wojskową. Przywiązują jedynie znaczenie do tych kwestii, które w ich przekonaniu są im niezbędne jako pilotom (taktyka, armie obce).

Należy zatem sądzić, że wraz ze wzrostem doświadczenia życiowego i zawodowego piloci coraz szerzej postrzegają swoją rolę zawodową i jej wymagania i w coraz większym stopniu starają się je spełnić. Z rozmów przeprowadzonych z pilotami wynika, że o ile czują się dobrze przygotowani do wykonywania zadań lotniczych (wiedza techniczna, znajomość zasad szkolenia lotniczego, taktyka), to odczuwają braki w zakresie umiejętności dowodzenia, a szczególnie pracy z ludźmi (w wiedzy pedagogiczno-psychologicznej) oraz znajomości języków obcych (zachodnich). Bariera językowa daje znać o sobie w kontaktach z przedstawicielami armii zachodnich, jak również w studiowaniu zagranicznych wydawnictw fachowych.

Uogólniając należy stwierdzić, że piloci mają w zasadzie pozytywny stosunek do szkolenia specjalistycznego (lotniczego) i znacznie gorszy do szkolenia ogólnowojskowego (poza lotniczego). Stosunek do wiedzy wojskowej ulega korzystnym zmianom wraz ze zdobywanym doświadczeniem zawodowym i zmieniającym się zakresem obowiązków (nabywaniem odpowiedzialności za stan wiedzy i umiejętności wojskowe podwładnych).

4.1.2. Stosunek pilotów do wykonywania lotniczych zadań.

Wśród licznych zadań i czynności służbowych wykonywanych przez pilotów wojskowych najważniejsze wiążą się bezpośrednio z doskonaleniem umiejętności lotniczych. Składa się na nie nauczanie pilotażu na danym typie statku powietrznego, zdobywanie utrwalanie i podtrzymywanie nawyków do wykonywania lotów w różnych warunkach atmosferycznych, a zwłaszcza wykonywania zadań bojowych. Uwieńczeniem kolejnego etapu szkolenia jest podwyższenie klasy specjalisty wojskowego (klasa pilota).

Każdy zatem pilot ma indywidualny program szkolenia, który zakłada wykonywanie określonych lotów i ćwiczeń w zależności od posiadanego poziomu wyszkolenia (klasy pilota). Są jednak sytuacje, że piloci wykonują tylko swoje "minimum" programowe, bądź przedłużają szkolenie unikając niektórych zadań. Cały proces szkolenia lotniczego można bowiem zaliczyć do sytuacji trudnej, w której mogą wystąpić deprywacje, przeciążenia, utrudnienia, zagrożenia czy konflikty.¹⁾ Specyfikacja pracy w powietrzu związana ze stałym zagrożeniem powoduje silne przeżycia, częste napięcia i duży wysiłek psychiczny. Niektóre zjawiska psychiczne (zmęczenie, depresje, nerwice) i zawodowe (nie wykonywanie lotów) towarzyszące szkoleniu lotniczemu były przedmiotem wielu badań, które wykazały, że sytuacje stresowe w locie, mogą wywoływać zakłócenia w stanie psychicznym pilota, wpływać na jego stosunek do latania.²⁾ Przyjeliśmy zatem założenie, że swoistym potwierdzeniem dążenia do doskonalenia lotniczych umiejętności,

-
1. Por. T.Tomaszewski: Wstęp do psychologii. Warszawa 1967, s. 124-130.
 2. Por. K.Galubinska: Osobowość pilota a przystosowanie zawodowe. Warszawa 1967, s. 124-130.

czyli aktywnej postawy pilotów wobec praktycznego szkolenia w powietrzu (wykonywania lotniczych zadań), będzie chęć podejmowania profesjonalnego ryzyka, czyli wykonania nawet najbardziej trudnych lotów.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zdecydowana większość (85% badanych) deklaruje chęć wykonywania nawet najtrudniejszych lotniczych zadań. Możemy więc mówić o powszechnych dążeniach pilotów do osiągnięcia mistrzostwa zawodowego. Blisko połowa (47,6%) aby cel ten osiągnąć deklaruje chęć wykonania więcej zadań, niż te, które określa indywidualny plan szkolenia. Jedynie co dziesiąty pilot (10,1%) jeśli tylko okoliczności na to pozwalają unika wykonania lotów swych podstawowych czynności zawodowych. Z dużym prawdopodobieństwem możemy stwierdzić, że są to osoby przejawiające w mniejszym lub większym stopniu awersję do pracy a zatem dezadaptację zawodową.¹⁾

Pogłębiona analiza wyników badań ujawnia istnienie związku między gotowością podejmowania się wykonania najtrudniejszych zadań, a doświadczeniem profesjonalnym pilotów (klasą pilota, dotychczasowym nalotem oraz wiekiem - stażem służby).

Okazuje się, że w miarę jak zwiększają się indywidualne umiejętności pilota, tym chętniej podejmuje się on wykonania trudnych zadań. Deklarację taką złożyło 91,7% pilotów z klasą mistrzowską, 89,8% z I klasą i odpowiednio mniej z II klasą - 83% oraz III klasą - 79,7% ($p < 0,001$; $\chi^2 = 245,56678$; $ss = 25$; $V = 0,46515$). Kształtowaniu takiej postawy sprzyja także rosnący

1. Wśród podstawowych przyczyn dezadaptacji zawodowej jak wynika z różnych badań wymienia się stany lękowe przed lotami, por. m.in. Z. Matysiak: Psychologiczna analiza wpływu wypadków lotniczych na motywację wykonywania zawodu pilota wojskowego. Biuletyn DWL nr 1. Poznań 1986, s. 43.

nalot pilota ($p < 0,001$; $x^2 = 252,75770$; $ss = 25$, $V = 0,47190$) oraz staż służby ($p < 0,01$; $x^2 = 132,10708$; $ss = 25$; $V = 0,34117$). Nie zabiegają o wykonywanie trudnych i złożonych zadań piloci o najmniejszych umiejętnościach (najniższej klasie), mniejszym nalocie i najmłodszy służbą (zwłaszcza z wysługą do 5 lat). Dodatkowe loty (poza indywidualnym programem szkolenia) najchętniej wykonują piloci w wieku do 25 lat (z III klasą) i powyżej 35 roku życia (najczęściej z klasą mistrzowską) ($p < 0,001$; $x^2 = 108,11474$; $ss = 25$; $V = 0,30863$). Młodych cechuje znaczny entuzjazm i z dużą determinacją dążą do szybkiego podwyższania umiejętności lotniczych. Jednak w ciągu dalszego, intensywnego szkolenia (po 2-3 latach) trudy codziennego życia zaczynają przysłaniać im uroki latania. Dopiero piloci dobrze już wyszkoleni, o liczącym się doświadczeniu dającym im określoną pozycję i poczucie własnej wartości (po około 10 latach po promocji) ponownie zaczynają odczuwać w większym stopniu przyjemność z latania i chętniej wykonują dodatkowe loty

Również pozytywną zależność wykazuje zaangażowanie pilotów w proces szkolenia lotniczego od poziomu wykształcenia wojskowego. Absolwenci akademii wojskowych częściej deklarują chęć ponadplanowego wykonywania zadań lotniczych, niż pozostali oficerowie i chorążowie.

Z analizy statystycznej wynika, że unikanie lotów deklarują różne osoby niezależnie od położenia społecznego. W rozmowach ustaliliśmy, kilka czynników, które mogą mieć wpływ na ich postawy. Najczęściej wskazywano, że unikanie lotów bierze się z zachwiania poczucia bezpieczeństwa, które jest rezultatem osobistych przeżyć pilota lub innych nieszczęśliwych zdarzeń, których był bezpośrednim lub pośrednim świadkiem.

W świetle przedstawionych wyników badań można ogólnie stwierdzić, że występuje wysokie zaangażowanie pilotów w realizacji zadań praktycznego szkolenia lotniczego. Przejawiają oni tym samym dużą troskę o indywidualne podwyższenie swoich umiejętności pilotażowych, podejmując się wykonania nawet najbardziej trudnych lotów.

4.1.3. Stosunek do zadań szkoleniowych a wartość dobrej i solidnej pracy.

Jak stwierdziliśmy już wcześniej charakteryzując system wartości pilotów, rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca stanowi jedno z głównych ich dążeń życiowych (4 miejsce na liście 16 wartości).

W celu określenia wpływu tej zmiennej niezależnej na stosunek badanych do wykonywanych czynności i zadań szkoleniowych wyliczyliśmy wskaźniki korelacyjne x^2 , p, V. Zależność postaw wobec szkolenia teoretyczno-praktycznego od wartości dobrej i solidnej pracy przedstawiamy w tabeli nr 38.

Tabela nr 38 Zestawienie współczynników korelacji między wartością pracy a znaczeniem przywiązywanym do wiedzy i umiejętności teoretyczno-praktycznych.

Lp	Wartość dobrej i solidnej pracy a znaczenie przywiązywane do wiedzy i umiejętności teoretyczno-praktycznych	W s k a z n i k i			
		x^2	ss	p	v
1.	Wiedzy ogólnowojskowej	44,19918	20	0,001	0,22063
2.	Regulaminów wojskowych	39,03845	20	0,006	0,20735
3.	Problematyki etyczno-moralnej	51,13822	20	0,001	0,23732
4.	Regulaminu lotów	76,32478	20	0,001	0,28983
5.	Wiedzy i umiejętności techniczno-eksploatacyjnej:				
	-Budowy i konstrukcji płatowca i silnika	77,85439	20	0,001	0,29282
	-Sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych	73,55515	20	0,001	0,28462
	-Danych taktyczno-technicznych statku powietrznego	51,07640	20	0,001	0,23842
	-Metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie	58,14720	16	0,001	0,24002

Dane zawarte w tabeli nr 38 wskazują na występowanie zależności statystycznej, charakteryzującej się jednak małą siłą związku między zmiennymi. Wartość dobrej i solidnej pracy oddziałuje bardziej na stosunek pilotów do problematyki

bezpośrednio związanej ze szkoleniem lotniczym (na znajomość i właściwą interpretację regulaminu lotów, pogłębienie wiedzy techniczno-eksploatacyjnej), niż na ich stosunek do wiedzy wojskowej czy zasad etyki zawodowej.

Znaczenie jakie dla pilotów stanowi solidne wykonywanie pracy nie wykazuje związku z tendencją do unikania lotów ($p = 0,5423$; $\chi^2 = 14,76033$; $ss = 16$; $V = 0,12750$).

4.1.4. Stosunek do szkolenia a ocena możliwości realizacji poprzez zawodową służbę wojskową celów i dążeń osobistych

Z analizy wielkości współczynników korelacji zawartej w poniższej tabeli nr 39 wynika, że postrzeganie możliwości realizacji celów i dążeń osobistych w toku służby ma wpływ na stosunek pilotów do szkolenia. Silniejszy w obszarze problematyki ściśle specjalistycznej (koniecznej do bezpiecznego i racjonalnego użytkowania statku powietrznego) niż etycznej czy ogólnowojskowej związanych z rolą żołnierza zawodowego. Osoby przekonane o możliwości realizacji w toku służby własnych celów i dążeń osobistych przywiązują większe znaczenie do znajomości problematyki zawartej w regulaminie lotów ($V = 0,40866$) oraz wiedzy techniczno-eksploatacyjnej (zwłaszcza rozumienia sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych samolotu lub śmigłowca ($V = 0,40541$) i metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie ($V = 0,38002$), niż nie postrzegające takich możliwości. Dostrzeganie takich możliwości wykazuje także istotny związek ze stosunkiem pilotów do wykonywania trudnych lotniczych zadań ($p < 0,001$; $\chi^2 = 110,10284$; $ss = 24$; $V = 0,34822$).

Piloci w mniejszym stopniu przekonani, że wykonywana praca sprzyja realizacji ich celów i dążeń osobistych, częściej przejawiają tendencję do unikania lotów, szczególnie trudnych i niebezpiecznych niż pozostali.

Tabela nr 39 Zestawienie współczynników korelacji między postawami pilotów a ceną możliwości realizacji poprzez zawodową służbę wojskową celów i dążeń osobistych.

Lp	Zależność między pracą sprzyjającą realizacji celów i dążeń osobistych a znaczeniem przywiązywanym do:	W s k a ż n i k i			
		r^2 x	ss	p	v
1.	Wiedzy ogólnowojskowej	70,22546	30	0,001	0,24874
2.	Regulaminów wojskowych	95,00778	30	0,001	0,28932
3.	Problematyki etyczno-moralnej	103,90550	30	0,001	0,30257
4.	Regulaminu lotów	189,55049	30	0,001	0,40866
5.	Wiedzy i umiejętności techniczno-eksploatacyjnej:				
	-Budowy i konstrukcji płatowca i silnika	178,13710	30	0,001	0,39617
	-Sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych	186,54888	30	0,001	0,40541
	-Danych taktyczno-technicznych statku powietrznego	140,94212	30	0,001	0,35239
	-Metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie	131,12966	24	0,001	0,38002

4.1.5. Stosunek do szkolenia a dążenie pilotów do podwyższania kwalifikacji

W celu stwierdzenia czy istnieje związek między dążeniem pilotów do podwyższania kwalifikacji (zmienna niezależna) a ich stosunkiem wobec czynności i zadań szkoleniowych (zmienna zależna) zestawiliśmy w tabeli nr 40 dane korelacyjne między nimi. Należy zaznaczyć, że dążenie pilotów do doskonalenia wiedzy i umiejętności zajmuje 8 miejsce wśród 16 wartości poddanych wcześniej analizie.

Tabela nr 40 Znaczenie przywiązywane przez pilotów do podwyższania kwalifikacji a ich stosunek do szkolenia. .

Lp	Zależność między znaczeniem przywiązywanym do podwyższania kwalifikacji a stosunkiem do:	w s k a ż n i k i			
		χ^2	ss	p	V
1.	Wiedzy ogólnowojskowej	33,69860	25	0,1145	0,17231
2.	Regulaminów wojskowych	66,14311	25	0,001	0,24140
3.	Problematyki etyczno-moralnej	57,78099	25	0,001	0,22563
4.	Regulaminów lotów	147,22141	25	0,001	0,36015
5.	Wiedzy i umiejętności techniczno-eksploatacyjnej:				
	-Budowy i konstrukcji płatowca i silnika	135,44439	25	0,001	0,34545
	-Sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych	143,72919	25	0,001	0,35586
	-Danych taktyczno-technicznych statku powietrznego	115,70489	25	0,001	0,31928
	-Metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie	125,12250	20	0,001	0,37121

Z badań wynika, że znaczenie jakie piloci przywiązują do podwyższenia kwalifikacji wykazuje istotny związek z ich stosunkiem do szkolenia przede wszystkim specjalistycznego. W większym więc stopniu zmienna ta wpływa na pozytywny stosunek pilotów do kwestii wynikających z metodyki postępowania w przypadkach szczególnych w locie ($V = 0,37121$) i zasad organizacyjnych szkolenia lotniczego zawartych w regulaminie lotów ($V = 0,36015$), niż na ich postawę wobec wiedzy i umiejętności składających się na przygotowanie wojskowe (wiedzę ogólnowojskową $V = 0,17231$, znajomość regulaminów $V = 0,24140$) oraz zasad etyki zawodowej ($V = 0,22563$).

4.1.5. Wpływ zadowolenia z pełnionej roli żołnierza zawodowego na realizację zadań szkoleniowych.

Satysfakcja z pełnienia służby wojskowej stanowiąca miarę spełnienia potrzeb pilotów związanych z pracą zawodową oddziałuje na poziom realizacji przez nich zadań szkoleniowych (tabela nr 41 i 42)

Tabela nr 41 Zależność między zadowoleniem z pełnionej roli żołnierza zawodowego a znaczeniem przywiązywanym do szkolenia teoretyczno-praktycznego.

Lp	Zależność między zadowoleniem z pełnionej roli zawodowej a stosunkiem do:	W s k a ż n i k i			
		$\frac{z}{x}$	ss	p	v
1.	Wiedzy ogólnowojskowej	45,42511	25	0,007	0,20006
2.	Regulaminów wojskowych	59,90184	25	0,001	0,22973
3.	Problematyki etyczno-moralnej	55,53682	25	0,001	0,22319
4.	Regulaminu lotów	75,65538	25	0,001	0,25818
5.	Wiedzy i umiejętności techniczno-eksploatacyjnej:				
	-Budowy i konstrukcji płatowca i silnika	76,62207	25	0,001	0,25982
	-Sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych	81,12731	25	0,001	0,26735
	-Danych taktyczno-technicznych statku powietrznego	83,70317	25	0,001	0,27156
	-Metodyki postępowania w szczególnych przypadkach w locie	94,05015	25	0,001	0,32184

Osoby zadowolone z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych przywiązują większą uwagę do wiedzy i umiejętności zawodowych. Również w tym przypadku silniejszy wpływ wywiera zadowolenie na stosunek do problematyki ściśle specjalistycznej niż wojskowej.

Tabela nr 42 Zależność między zadowoleniem z pełnionej roli żołnierza zawodowego a stosunkiem do wykonywania zadań lotniczych.

Lp	Zależność między zadowoleniem z wykonywanej roli zawodowej a postawą wobec:	W s k a ż n i k i			
		$\frac{\Sigma x^2}{x}$	ss	p	v
1.	Wykonywania najtrudniejszych zadań	84,46979	25	0,001	0,27281
2.	Wykonywania tylko zadań wynikających z indywidualnego programu szkolenia	50,85979	25	0,017	0,21168
3.	Unikania lotów	29,54868	25	0,0775	0,18040

Zadowolenie z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych wpływa także na chęć wykonywania trudnych zadań, natomiast nie ma istotnego wpływu na tendencje do unikania lotów.

4.2. Zaangażowanie zawodowe pilotów

Zaangażowanie profesjonalne człowieka uzewnętrznia się w aktywności zawodowej, samo natomiast jest bardziej wewnętrzną, ukrytą stroną psychiki. Pozwala ono dzięki temu na określenie wewnętrznych nastawień, uczuć, emocji związanych bezpośrednio z podejmowanymi czynnościami zawodowymi.¹⁾

Tak rozumiane zaangażowanie zawodowe dla potrzeb niniejszej pracy stanowi ogólny wyznacznik postawy pilotów wobec wykonywanych czynności i zadań służbowych. W naszym postępowaniu badawczym chodziło więc o ogólną ocenę nastawienia pilotów do szerokiego zakresu ich obowiązków służbowych oraz ustalenie, czy ich wkład pracy jest adekwatny do stawianych przed nimi wymagań i oczekiwań środowiska pracy w tym zakresie.

1. Por. m. in. Słownik języka polskiego. Warszawa 1978, s.312
 A.Szmajke: Zaangażowanie społeczne a aktywność społeczna.
 W: J.Jarymowicz, Z.Smoleńska (red): Poznawcze regulatory funkcjonowania społecznego. Warszawa 1986.

Ponieważ autorzy podejmujący problematykę zaangażowania podkreślają istotny wpływ samooceny i samoakceptacji na aktywność człowieka, skierowaliśmy do pilotów pytanie o ocenę swojego osobistego wysiłku w realizacji czynności i zadań służbowych.¹⁾

Oceniając wykonanie swoich obowiązków na zajmowanych stanowiskach 2/3 pilotów (66,6%) stwierdza, że pracuje zgodnie z wymaganiami przełożonych, prawie co szósty (16,7%) - pracuje powyżej stawianych przed nim wymagań, a tylko 4,4% pracuje poniżej wymagań. Nie potrafi siebie ocenić 6,6% respondentów, zaś 5,3% ma trudności z oceną, ponieważ wymagania nie są - jak twierdzą - wyraźnie określone.

Ogólnie zatem można stwierdzić, że ponad 3/4 pilotów uważa, iż prawidłowo realizuje swoje obowiązki zawodowe. Trzeba jednak zauważyć, że wymieniona wyżej, ponad połowa respondentów realizuje w zasadzie minimum zawodowe, nie przejawiając najczęściej inicjatywy i aktywności ponad poziom wymagany. Do tej liczby dodać trzeba 6,6% osób, które nie są w stanie ocenić relacji między własnym nakładem pracy a zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku. Połączenie tych wielkości wskazuje, że tylko co szósty pilot pracuje z poświęceniem, angażuje się powyżej wymagań.

Najwyższy poziom zaangażowania deklarowany jest zwłaszcza przez starszych wiekiem pilotów, zajmujących przede wszystkim stanowiska dowódcze i sztabowe. Wśród najmłodszych pilotów (do 30 roku życia) tylko co dziesiąty deklaruje, że pracuje powyżej

1). Samoocena jako względnie stała cecha osobowości modyfikuje zachowanie człowieka zwłaszcza w sytuacji trudnej. Jednakże jak twierdzą niektórzy psychologowie podlega ona również modyfikacji pod wpływem doświadczeń, zwłaszcza intensywnych lub zabiegów wychowawczych, por. Z. Skory: Mechanizm kształtowania się poziomu aspiracji i jego wykorzystanie w praktyce. "Psychologia Wychowawcza" 1971. Nr 1.

stawianych wymagań podczas, gdy wśród nieco starszych (od 31 do 35 lat) deklarację taką składa częściej niż co trzeci (38%), a wśród najstarszych pilotów (w wieku 41-45 lat prawie co drugi (42,8%). Zależność statystyczna na poziomie $p < 0,001$, $\chi^2 = 86,63199$ $ss = 25$, $V = 0,27627$.

Motywami skłaniającymi pilotów do zaangażowania zawodowego są różne czynniki.¹⁾ By ustalić, które z nich i w jakim stopniu wywierają wpływ na wywiązywanie się personelu latającego z całokształtu czynności i zadań służbowych, wyodrębniliśmy ich pewną grupę, która w naszym przekonaniu szczególnie może stymulować zaangażowanie zawodowe pilotów.

Uzyskane w badaniach wyniki (tabela nr 43) wskazują, że własna satysfakcja z solidnego wykonania każdej pracy jest istotnym czynnikiem pobudzającym zaangażowanie zawodowe, aż 89,4% pilotów (szczególnie najstarszych wiekiem i służbą) Również świadomość wagi wykonywanych zadań (poczucie odpowiedzialności) skłania 87,2% pilotów do wywiązywania się z obowiązków służbowych i wypełniania wymagań wojska i środowiska służby.

Dążenie pilotów do osiągnięcia w działalności zawodowej stanu społecznie pożądanego, świadczy, że pod wpływem oddziaływań wychowawczych u przeważającej większości pilotów (w miarę jak rosły umiejętności zawodowe) wykształcony został wartościowy społecznie nawyk sumiennej pracy i służby ($p < 0,05$, $\chi^2 = 172,84601$, $ss = 25$, $V = 0,38969$). Jest on jak sądzimy skutkiem naśladownictwa pozytywnych wzorców funkcjonujących w pułkach lotniczych i

1. W literaturze dotyczącej aktywności zawodowej wymienia się różne czynniki motywujące do pracy. I tak np. R. Raziński akcentuje rolę zrozumienia celu i sensu wykonywanej pracy, zadowolenia i dumy z dobrego produktu, uznanie dla ładu i porządku, poczucie integracji z zakładem czy też racjonalny układ stosunków międzyludzkich, por. R. Raziński: Aktywność zawodowa załogi. W: Człowiek i praca. Opole 1979, s. 61.

najbliższym środowisku służby pilotów oraz stykania się na co dzień z przejawami uznania dla solidnej pracy oraz dezaprobaty dla zachowań niezgodnych z wymaganiami roli zawodowej.¹⁾

U 83,7% pilotów zaangażowanie zawodowe pobudzone i podtrzymywane jest pod wpływem odczuwanej satysfakcji z charakteru i treści wykonywanej pracy, zwłaszcza pilotowania statku powietrznego. Szczególnie silnie motywuje ono najmłodszych wiekiem pilotów (do 25 roku życia).

W podobnym również zakresie na zaangażowanie pilotów oddziałują uznanie kolegów (83,2% pozytywnych wskazań). Możemy zatem mówić o pozytywnym oddziaływaniu na pilotów grupy środowiskowej o przywiązywaniu przez nich znacznej wagi do opinii tej grupy i uznania okazywanego z jej strony. Istotną rolę w pobudzeniu aktywności zawodowej odgrywa także uznanie okazywane pilotowi przez przełożonych. Przy czym znacznie wyżej cenią sobie piloci uznanie najbliższych przełożonych (76,3% pozytywnych wskazań), niż uznanie wyższych przełożonych (odpowiednio 71,0% odpowiedzi). Okazuje się, że uznanie środowiska służby (kolegów, przełożonych) spełnia bardzo ważną rolę motywacyjną. Rola jego zależy od wieku i poziomu lotniczego wykształcenia pilotów. W miarę jak rośnie doświadczenie zawodowe zwiększa się pozytywny wpływ motywacyjny gratyfikacji moralnej, czyli zwiększa się wrażliwość pilotów na uznanie społeczne ($p < 0,05$, $\chi^2 = 67,52055$, $ss = 30$, $V = 0,24390$).

Dla 37,0% pilotów ważnym źródłem zaangażowania jest także przykład innych osób. Najczęściej wskazywano: bezpośredniego przełożonego, najbliższego kolegę, najlepszego pilota w pułku.

1. For. J.Reykowski: Z zagadnień psychologii motywacji. Warszawa 1970, s.216-217.

Ponieważ z rolą pilota wskazane jest wykonywanie czynności nie tylko atrakcyjnych dla nich ale także zadań trudnych, często niebezpiecznych oraz nie w pełni akceptowanych stąd też motywacja wewnętrzna zaangażowania zawodowego istotnie wzmocniana jest przez elementy motywacji zewnętrznej, czyli system bodźców pozytywnych i negatywnych płynących od środowiska służby. Zaangażowanie zawodowe pilotów, podobnie jak innych żołnierzy zawodowych motywowane jest dwustronnie: nadzieją i obawą.¹⁾ Nadzieją na gratyfikacje (w różnej formie) ze strony środowiska służby lub obawą przed jego dezaprobatą.

Z badań wynika, że na aktywność zawodową pilotów większy wpływ mają bodźce pozytywne niż negatywne, chociaż te drugie z obawy przed dezaprobatą kolegów, przełożonych, zagrożeniem odsunięcia od lotów, odpowiedzialnością dyscyplinarną i sądową (karną) czy też przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej także w znaczny sposób pobudzają i podtrzymują zaangażowanie zawodowe co drugiego z pilotów. W działalności służbowej żołnierza zawodowego jest wiele niepopularnych, aczkolwiek niezbędnych czynności i obowiązków. Stąd - jak pisze W.Serek²⁾ - obawa i presja ma swój sens gdyż pobudza do działalności nie zawsze i w pełni przez zawodowych wojskowych akceptowanej ale uzasadnionej racjami służbowymi.

Spośród analizowanych czynników najniższą wartość motywacyjną ma obawa przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej. Mimo to ma ona wpływ na blisko połowę pilotów (45,3% badanych). Nie ma natomiast żadnego wpływu na zaangażowanie tych, którzy

1.W.Serek:Motywacje służby wojskowej w korpusie podoficerów
zawodowych (maszynopis pracy doktorskiej WAP) W-wa 1978,s.235
2.W.Serek op. cit. s.238

dostrzegają poza wojskiem korzystniejsze dla siebie alternatywy zawodowe. Porównując wcześniejsze badania, dostrzec można znaczny wzrost roli tego czynnika.¹⁾ Powoduje to zarówno obecna sytuacja zawodowa kadry Wojska Polskiego, jak i sytuacja na cywilnym rynku pracy. Na aktywność zawodową w znacznym stopniu oddziałują obawa przed odsunięciem od lotów i dezaprobatą kolegów. Wrażliwość na nie zwiększa się w miarę upływu lat służby. Starsza kadra bardziej więc angażuje się zawodowo pod wpływem tych czynników, niż młodsi piloci. Co drugi pilot wymienia także obawę przed odpowiedzialnością dyscyplinarną, dezaprobatą przełożonych oraz odpowiedzialnością sądową, jako znaczące czynniki pobudzające ich aktywność zawodową. Uogólniając, możemy stwierdzić, że 3/4 pilotów przekonanych jest o właściwym realizowaniu nakładanych na nich obowiązków i zadań, a 1/6 ich, wykonuje je nawet z ponadprzeciętnym zaangażowaniem. Pozwala to na konkluzję, iż piloci wojskowi należycie wykonują zadania wynikające z pełnionej roli zawodowej pilota i żołnierza zawodowego. Sytuacja motywacyjna zaangażowania zawodowego pilotów nie zawiera elementów niekorzystnych dla pobudzania i podtrzymywania ich aktywności. Źródło zaangażowania stanowi przede wszystkim moralna motywacja wewnętrzna, w tym nadzieja na określone gratyfikacje (różne formy uznania). Istotną rolę w stosunku do co drugiego z pilotów spełniają bodźce negatywne a raczej obawa przed nimi. Jest jednak około 8% pilotów, na których zaangażowanie zawodowe obawy te wywierają wpływ destrukcyjny, ograniczający inicjatywę i możliwość wykazania się w służbie wiedzą i umiejętnościami.

2. W.Serek op. cit. s.239.

Tabela nr 43 Czynniki skłaniające pilotów do aktywności zawodowej

Lp	Jaki wpływ na Pana aktywność zawodową (wywiązywanie się z czynności i zadań służbowych) mają poniższe czynniki:	Wpływ pozytywny			Wpływ negatywny	Nie ma wpływu	Trudno mi powiedzieć
		Duży	Sredni	Mały			
		% b a d a n y c h					
1	Przyzwyczajenie do solidnego wykonywania każdej pracy	54,2	35,2	6,2	0,9	2,6	--
2	Świadomość wagi wykonywanych zadań	55,9	31,3	7,9	1,3	2,6	0,9
3	Uznanie wyższych przełożonych za dobrą pracę	30,0	41,0	20,3	0,9	6,2	1,3
4	Uznanie bezpośrednich przełożonych za dobrą pracę	32,2	44,1	15,4	6,2	1,8	--
5	Uznanie kolegów	48,0	35,2	11,0	0,9	2,6	1,8
6	Własne zadowolenie, gdyż lubię swoją pracę i latanie	66,1	17,6	5,7	1,8	4,4	0,4
7	Przykład innych osób	19,8	17,2	11,9	0,9	6,2	0,9
8	Obawa przed dezaprobatą (uwagami) przełożonych	20,3	36,1	16,7	6,5	13,7	3,5
9	Obawa przed dezaprobatą (uwagami) kolegów	21,1	25,4	18,5	8,4	15,9	5,3
10	Obawa przed odpowiedzialnością sądową (karną)	17,2	33,5	15,9	9,3	15,7	7,9
11	Obawa przed odpowiedzialnością dyscyplinarną	33,9	22,5	11,0	13,2	11,9	4,8
12	Obawa przed odsunięciem od wykonywania lotów	21,1	24,2	16,3	7,3	15,9	4,8
13	Obawa przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej	21,1	24,2	16,3	7,5	15,9	6,2

4.3. Zaangażowanie zawodowe a system wartości.

Osobisty wysiłek pilotów w realizacji czynności i zadań służbowych zależy w znacznej mierze od ich "filozofii życia", która preferuje pewne wartości. Aby określić wpływ poszczególnych wartości na zaangażowanie zawodowe zestawiliśmy w tabeli nr 44 współczynniki korelacyjne między tymi zmiennymi.

Tabela nr 44. Zależność zaangażowania zawodowego pilotów od ich systemu wartości.

Lp	Zależność między zaangażowaniem zawodowym a dążeniem do:	W s k a z n i k i			
		r_{xk}	ss	p	v
1.	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (kraju społeczeństwa)	55,42608	25	0,001	0,22098
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	41,57548	25	0,0195	0,19162
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	49,12326	25	0,0027	0,20804
4.	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	39,44050	25	0,0333	0,18641
5.	Rzetelnego wykonywania obowiązków pracowniczych, dobrej i solidnej pracy	34,07836	20	0,0256	0,19373
6.	Dobrego zdrowia własnego i rodziny	49,58028	20	0,003	0,23367
7.	Szczęśliwego życia rodzinnego	78,6226	25	0,001	0,26319
8.	Angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	54,50787	25	0,006	0,21915
9.	Życie w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobrych stosunków z innymi ludźmi)	37,15236	25	0,0557	0,18095
10.	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie i rodzinie przeciętny poziom życia	52,70822	25	0,010	0,21550
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenia dóbr	41,68500	25	0,0195	0,19160
12.	Doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifik.)	59,13105	25	0,001	0,22825
13.	Postępowania zgodnego z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	30,34049	25	0,2118	0,16350

ciąg dalszy tabeli nr 44.

Lp	Zależność między zaangażowaniem zawodowym a dążeniem do:	W s k a ź n i k i			
		χ^2	ss	p	v
14	Zdobycia stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	40,12802	25	0,0283	0,18803
15	Życia aktywnego, pełnego wrażeń związanego z ryzykiem	45,27867	25	0,0078	0,19973
16	Bycia wolnym, niezależnym człowiekiem cieszącym się życiem pełnym zabawy i rozrywki	36,87313	25	0,0594	0,18024

Wyniki analizy wskazują, że zaangażowanie zawodowe wykazuje związek statystyczny z systemem wartości pilotów. Jednak mała wartość współczynnika Cramera "V", świadczy o słabej sile tej zależności. Widać więc wyraźnie, że wśród analizowanych wartości takich, które by w sposób zasadniczy wywierały wpływ na realizację czynności i zadań służbowych. Można tu raczej mówić o kumulowaniu się pewnych wartości w orientacje życiowe, które to determinują zaangażowanie zawodowe.

Nieco silniejszy związek z zaangażowaniem zawodowym wykazują dążenia prorodzinne, edukacyjne i prospołeczne. Piloci ceniący sobie szczęśliwe życie rodzinne, dążący do doskonalenia wiedzy i umiejętności (podwyższania kwalifikacji), przywiązujący znaczenie do angażowania się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych, dążący do osiągnięcia poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla społeczeństwa i kraju oraz pragnący zdobyć niezbędne środki materialne zapewniające sobie i rodzinie przeciętny poziom życia, częściej deklarują zaangażowanie w pracy na poziomie oczekiwanym przez środowisko służby niż pozostali.

4.4. Wpływ zadowolenia z sytuacji zawodowej na zaangażowanie pilotów.

W badaniu założono, że istnieje związek między zaangażowaniem zawodowym pilota a zadowoleniem z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych oraz zadowoleniem z aktualnego środowiska pracy (pułku). Przeprowadzona analiza potwierdziła istnienie tych związków (tabela nr 45).

Tabela nr 45. Zależność zaangażowania pilotów od zadowolenia z sytuacji zawodowej.

Lp	Zależność zaangażowania od zadowolenia z:	Zadowoleni	Nieza-dowoleni	W s k a ż n i k i			
				χ^2	ss	p	v
1.	Pełnionej roli żołnierza zawodowego	87	78	81,07316		0,001	0,26726
2.	Aktualnego środowiska pracy (pułku)	18	9	136,27584	25	0,001	0,34651

Wielkość współczynnika cramera "V" wskazuje, że na zaangażowanie zawodowe pilotów większy wpływ wywiera satysfakcja ze środowiska pracy (faktu pełnienia służby w konkretnym pułku - $V = 0,34651$), niż zadowolenie z faktu pełnienia zawodowej służby wojskowej ($V = 0,26726$). Należy zatem sądzić, że konkretna sytuacja w środowisku pracy jest silniejszym stymulatorem aktywności zawodowej, niż ogólna sytuacja zawodowa.

5. Postawy pilotów wobec wojska i wykonywanego zawodu oraz czynniki je warunkujące.

Stosunek pilota do zawodu zaczyna się kształtować w momencie jego wyboru. Nauka w szkole lotniczej to kolejny etap jego rozwoju. Jednak wybór zawodu i przystąpienie do danej grupy społeczno-zawodowej nie rozstrzyga definitywnie sprawy stosunku do wojska jako instytucji społecznej i swojego zawodu. Dopiero rozpoczęcie służby w pułku lotniczym daje pilotowi możliwość bezpośredniego kontaktu z konkretnymi wymaganiami, zakresem obowiązków i odpowiedzialności oraz uprawnieniami i świadczeniami. Rozpoczyna się stały proces oceny własnej sytuacji zawodowej i porównywania jej z sytuacją grup odniesienia, co określa stosunek do wojska i zawodu.

Osobisty więc stosunek człowieka do wykonywanego zawodu kształtuje się przez cały okres prowadzenia czynnego życia zawodowego, przyjmując w różnych okresach, różne formy identyfikacji zawodowej, motywacji pracy oraz aspiracji i dążeń.

Diagnozę postaw pilotów wobec wojska jako instytucji i wykonywanego zawodu pilota wojskowego oparliśmy zatem na następujących wskaźnikach:

- satisfakcji ze spełnienia oczekiwań związanych z wyborem zawodu;
- identyfikacji z wojskiem i zawodem pilota;
- planach (zamiarach) dotyczących dalszej służby wojskowej;
- aspiracjach zawodowych.

Dobór tych wskaźników w odniesieniu do badanej populacji wydaje się być trafny ze względu na specyficzny charakter wojska jako instytucji społecznej oraz zawód pilota łączący w sobie

wysokie wymagania profesjonalne, etyczno-moralne i określone obowiązki wojskowe.

5.1. Spełnienie oczekiwań związanych z wyborem zawodu.

Piloci wojskowi wiążą z zawodową służbą wojskową określone oczekiwania.¹⁾ W zależności od ich spełnienia można mówić o zadowoleniu lub braku satysfakcji z pracy zawodowej.²⁾ Występuje tu jednak zasadnicze zróżnicowanie indywidualnych oczekiwań. Liczne badania empiryczne wśród różnych grup zawodowych są potwierdzeniem tego przekonania. Podejmujący pracę mają bowiem różne życzenia i oczekiwania wobec wykonywanej pracy.

Jeśli oczekiwania nie są wyolbrzymione oraz istnieją obiektywne możliwości ich zrealizowania wystąpi zjawisko harmonii, utwierdzenie się pilota w przekonaniu o słuszności wyboru zawodu. Powszechne jest przy tym przekonanie, że decydujące znaczenie dla wystąpienia i utrzymania się tego przekonania oraz powodzenia jednostki w pracy mają motyw wyboru zawodu, ponieważ mogą stymulować pozytywny lub negatywny do niego

-
1. Literatura na temat oczekiwań jest jeszcze skromna. Omawiał ten problem V. H. Vroom oraz nieliczni autorzy polscy.
X. Gliszczyńska: Psychologiczny model motywacji pracowników. W: Współczesne problemy zarządzania, pod red. J. Hołubca. Warszawa 1974; A. Sarapata: Z problematyki badań nad zadowoleniem z pracy, pod red. W. Jędrzyckiego. Warszawa 1974 oraz J. Poplucz: Oczekiwania zawodowe pracujących. "Studia socjologiczne" 1977, Nr 2.
 2. Por. J. Frisch-Gauthier: Morale i zadowolenie z pracy. W: System społeczny przedsiębiorstwa. Warszawa 1966, s. 25.

stosunek.¹⁾ Jakimi zatem motywami kierowali się piloci wybierając swój zawód ? Na ile potwierdziły się ich wcześniejsze wyobrażenia o wojsku ? Czy dzisiaj mając ponownie możliwość wyboru zawodu zostaliby pilotami wojskowymi ?

Z badań wynika, że spośród motywów decydujących o wyborze przez respondentów zawodu pilota wojskowego dominujący wpływ miało zainteresowanie i zamiłowanie do lotnictwa (77,5% wskazań), w następnej kolejności - szacunek okazywany pilotom wojskowym w społeczeństwie (27,8% wyborów) oraz chęć szybkiego usamodzielnienia się (25,5% wskazań).

O ile motyw pierwszy - zainteresowanie i zamiłowanie do lotnictwa jest motywem wewnętrznym, który powoduje, że zawód pilota był celem samym w sobie i jest nierozdzielnie związany z jego specyfiką, to motyw drugi - szacunek okazywany pilotom w społeczeństwie oraz trzeci - chęć szybkiego usamodzielnienia się były motywami zewnętrznymi, mającymi charakter instrumentalny. Ich istotą jest traktowanie zawodu pilota wojskowego jako środka do realizacji innych celów.

1. Ze słowem "motyw" lub "motywacja" łączy się wiele znaczeń. W bogatej literaturze psychologicznej dotyczącej motywacji brakuje jednoznacznych, powszechnie przyjętych definicji tych pojęć. Liczni autorzy przyjmują "popęd", "potrzebę", "pobudkę", "instynkt" jako odpowiednik słowa motyw. Por. A. N. Leontiew, W: J. Reykowski (red): Studia z psychologii, emocji, motywacji i osobowości. Warszawa 1977, s. 26; E. R. Hilgard: Wprowadzenie do psychologii. Warszawa 1963, s. 187; K. Obuchowski: Psychologia dążeń ludzkich. Warszawa 1983, ss. 30-31; L. Niebrzydowski: Psychologia wychowawcza. Warszawa 1989, s. 100; M. Ossowska: Motywy postępowania. Warszawa 1958, s. 27-28 i J. Reykowski: Motywacje, postawy prospołeczne a osobowość. Warszawa 1982.

wielu więc autorów zajmujących się problemami motywacji do pracy przyznaje zamiłowaniu do zawodu pozytywny wpływ na kształtowanie stosunku do zawodu i uzyskiwane rezultaty w pracy. Natomiast motywy prestiżowe, czy dążenie do usamodzielnienia się uważa się za efemeryczne, które mijają z chwilą otrzymania lepszej propozycji pracy.¹⁾

Okazuje się więc, że ci wszyscy, którzy wybrali zawód ze względu na osobiste zainteresowania, traktują go jako realizację wewnętrznej potrzeby.²⁾

Istotny wpływ na podjęcie przez część badanych zawodu pilota wojskowego miały również takie czynniki, jak:

- przewidywane korzyści materialne, jakie związane są z wykonywaniem zawodu pilota - 18,9%
- zainteresowanie problematyką wojska i obronności - 15,0%
- zbieg okoliczności (przypadek) - 14,1%
- tradycje rodzinne - 10,1%

1. Por. S. Czajka; Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy. Warszawa 1974, ss. 100-101.

2. W prowadzonych ostatnio badaniach nad motywami wyboru zawodu pilota wojskowego uzyskano podobne wyniki. Decydującą rolę odgrywały również motywy wewnętrzne. I tak np. w badaniach M. Korczyńskiego "zainteresowania" i "chęć zostania oficerem lotnictwa-pilotem", por. Losy zawodowe przodujących absolwentów WOSL- pilotów z lat 1971-1984, (maszynopis pracy doktorskiej WAP). Warszawa 1990, s. 120-122. W opracowaniu zaś R. Bartczaka i B. Jędrycha "chęć latania, przeżycie mocnych wrażeń i realizacja marzeń" wymieniono na pierwszym miejscu, por. Motywy wyboru zawodu pilota wojskowego (maszynopis pracy magisterskiej w AON). Warszawa 1991, s. 93-95.

Na odległych miejscach pod względem wpływu na wybór zawodu pilota wojskowego lokowały się następujące motywy:

- łatwość zdobycia wykształcenia w szkole wojskowej - 5,3%
- lepsze warunki materialne w trakcie nauki - 4,8%
- trudności z dostaniem się na uczelnię cywilną,
jedyna szansa dalszej nauki - 3,5%
- wpływ (namowa) rodziny, kolegów, znajomych - 1,4%

Przedstawiona powyżej struktura motywów wyboru zawodu wskazuje, że większość pilotów w chwili wyboru kierowała się kilkoma motywami. Dominowała jednak motywacja wewnętrzna związana przede wszystkim z zamiłowaniem do lotnictwa lub wojska w ogóle. Istotną rolę spełniały także motywy związane z wyobrażeniami o przyszłej sytuacji zawodowej (prestżem grupy do której zamierzali przystąpić i przewidywanymi świadczeniami materialnymi przysługującymi za wykonywanie roli zawodowej) oraz motywy związane z sytuacją osobistą w chwili dokonywania wyboru (tradycją rodzinną, oddziaływaniem rodziny, kolegów i znajomych, chęcią uniezależnienia się od rodziny oraz wykorzystaniem jedynej lub korzystniejszej alternatywy dalszego kształcenia).

Wśród pilotów są jednak i tacy (36,1% badanych), którzy przy wyborze zawodu kierowali się w zasadzie jednym motywem. Dominowało zamiłowanie do lotnictwa (27,8%) a u 4,8% zdecydował przypadek.

Reasumując można stwierdzić, że dla przytłaczającej większości pilotów wybór zawodu miał źródło w silnej motywacji wewnętrznej - chęci realizacji w toku pracy zawodowej własnych

zainteresowań i zamiłowań. Spełnienie tych dążeń raczej nie mogło nastąpić poza wojskiem, dlatego decydowali się na służbę w lotnictwie wojskowym. Z decyzją tą wiązali przede wszystkim oczekiwania pozainstrumentalne, chociaż instrumentalne i sytuacyjne nie były im całkowicie obojętne.

Silnej motywacji wewnętrznej adeptów lotniczej służby towarzyszył jednak mały zakres wyobrażeń o warunkach służby wojskowej - obraz raczej wyidealizowany. Potwierdza to rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące relacji między ich wyobrazeniami o zawodowej służbie wojskowej w charakterze pilota a realiami tej służby. Częściej niż co drugi pilot (54% badanych) rzeczywistość ocenia jako gorszą, niż ją sobie wyobrażała. Co piąty (20,3%) uważa realia służby jako bliskie przewidywań. Co czwarty (23,8%) ma odczucia raczej ambiwalentne - wskazujące na tylko częściową zgodność realiów z wyobrazeniami. Tylko nieliczni (1,6%) przyznają, że rzeczywistość służby zaskoczyła ich w sensie pozytywnym - bo okazała się lepsza od przewidywań.

Najczęściej zawiedzeni czują się piloci o najmniejszym stażu służby (do 5 lat, zwłaszcza młodzi chorążowie), u których występuje znaczny dysonans między wizją służby pilota a realiami życia wojskowego, u których urealnienie wyobrażeń jeszcze nie nastąpiło. Zaprezentowany zakres rozbieżności między wyobrazeniami a realiami służby sugeruje, że dostrzegana możliwość realizacji zamiłowań była tak silna, że w chwili wyboru zawodu zdominowała inne motywy na tyle, iż inne elementy sytuacji zawodowej (zwłaszcza uciążliwe warunki życia wojskowego) nie były przez część kandydatów na pilotówbrane

wówczas pod uwagę lub w małym stopniu. Tezę tą zdaje się potwierdzać fakt, że mimo doznanego w toku służby przez 3/4 pilotów większego lub mniejszego rozczarowania zdecydowana większość (72,4% badanych) ponownie wybrałaby zawód wojskowego - na ogół pilota (68,4%). To świadczy, iż rozczarowanie nie odnosi się do najważniejszych ich oczekiwań związanych ze służbą w lotnictwie wojskowym, że większość miała w wojsku co najmniej niezbędne warunki do realizacji podstawowych dążeń i aspiracji a zarazem zaspokojenia podstawowych potrzeb. Egzemplifikacją tej tezy są cytowane poniżej charakterystyczne wypowiedzi:

- "Spełniły się moje młodzieńcze marzenia. Nie widzę innego dla siebie zawodu",
- "Pomimo miernej satysfakcji finansowej, chęć latania jest silniejsza. Mogę przeżywać to, co innym nie jest pisane",
- "Kocham swój zawód, mogę wykonywać to, co lubię i daje mi to bardzo dużo satysfakcji",
- "Wykonywanie tego zawodu w pełni spełniło moje marzenia i oczekiwania. Kto nie był w powietrzu na samolocie bojowym, tego łatwo nie będzie mógł zrozumieć".

Okazywany przez co dziewiątego (11,8% badanych) brak zdecydowania co do powtórnego wyboru zawodu pilota wojskowego wskazuje, że oczekiwania tych osób związane z lotniczą służbą co najmniej w podobnym stopniu się spełniły co rozminęły z jej realiami i to w obszarze pozainstrumentalnym (realizacji zamiłowań) a nie spełniły w obszarze instrumentalnym (poziomie świadczeń).

Zadeklarowany przez co siódmego pilota (13,2% badanych) w sytuacji powtórnego wyboru zawód cywilny świadczy, że osoby te odrzucają zarówno specjalność pilota, jak i zawód wojskowego w ogóle. Pomijają go ze względu na niespełnienie w toku dotychczasowej służby ich oczekiwań przede wszystkim w sferze wymagań wojska oraz poziomu gratyfikacji. Ilustrują to dobrze cytowane poniżej charakterystyczne wypowiedzi:

- "Mały jest prestiż zawodu pilota wojskowego w społeczeństwie. Za duże obciążenie psychiczne w pracy. Występuje często konieczność wykonywania nie akceptowanych decyzji i tolerowania nie akceptowanych przełożonych",
- "Zawód trudny, angażujący dużo wysiłku fizycznego i psychicznego. Brak należytej rekompensaty za ten wysiłek",
- "Brak szacunku dla pilota ze strony nie tylko osób cywilnych, ale nawet przełożonych",
- "Rozczarowanie. Nie spełniły się oczekiwania przewidywane z korzyściami materialnymi i szacunkiem okazywanym pilotom".

Upatrywanie poza lotniczą służbą korzystniejszych dla siebie alternatyw zawodowych nie musi aktualnie prowadzić wprost do rezygnacji z zawodu pilota wojskowego, może jednak wpływać na sposób postrzegania własnej sytuacji zawodowej i motywy dalszej służby, a także poziom zaangażowania zawodowego. Analiza motywów kontynuowania służby wojskowej przez pilotów (którą przedstawimy w następnym rozdziale) potwierdza wcześniej opisane spostrzeżenia.

5.1.1. Deklaracja ponownego wyboru zawodu pilota wojskowego a system wartości.

Jak już ustaliliśmy 3/4 pilotów mimo mniejszego lub większego rozczarowania ponownie wybrałoby zawód wojskowego i na ogół pilota. Jakie dążenia życiowe wywierają decydujący wpływ na ten stosunek do zawodowej służby wojskowej i charakter pracy pilota?

Chcąc ustalić zależności między systemem wartości pilotów a deklarowanym ponownie wyborem lotniczej profesji zestawiliśmy w tabeli współczynniki korelacyjne. Zmiennymi niezależnymi były dążenia ujęte w system wartości pilotów, zaś zmienną zależną możliwość ponownego wyboru zawodu. (tabela nr 46)

Okazuje się, że cały system wartości wpływa w mniejszym lub większym stopniu na decyzję ponownego wyboru zawodu pilota wojskowego. Brak bowiem wyraźnie zarysowanych pojedynczych wartości, które decydująco determinowałyby stosunek do lotniczej profesji. Można raczej wskazać pewne grupy wartości, które wyznaczają ogólne orientacje pilotów. Są to dobre zdrowie własne i rodziny, szczęśliwe życie rodzinne, doskonalenie wiedzy i umiejętności, życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem, wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję, zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy oraz angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (małych i dużych zbiorowości) oraz zdobycie środków materialnych zapewniających sobie i rodzinie przeciętny poziom życia.

Tabela nr 46 Zestawienie współczynników korelacji między systemem wartości pilotów a ponownym wyborem zawodu pilota wojskowego

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a dążeniem do :	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	58,52121	25	0,001	0,22707
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	62,49876	25	0,001	0,23466
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	63,70092	25	0,001	0,23691
4.	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	76,41550	25	0,001	0,25947
5.	Rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca	49,77547	20	0,001	0,23413
6.	Dobre zdrowie własne i rodziny	85,36463	20	0,001	0,30662
7.	Szczęśliwe życie rodzinne	93,16458	25	0,001	0,26550
8.	Angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	84,61558	25	0,001	0,27334
9.	Życie w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobre stosunki z innymi ludźmi)	61,66888	25	0,001	0,23310
10.	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie, rodzinie przeciętny poziom życia	72,32172	25	0,001	0,25243
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenie dóbr	60,61256	25	0,001	0,23109
12.	Doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji)	91,22847	25	0,001	0,28351
13.	Postępowanie zgodne z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	45,96579	25	0,006	0,20124
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	79,46917	25	0,001	0,26461
15.	Życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem	88,93326	25	0,001	0,27992
16.	Życie wolnym, niezależnym człowiekiem, cieszącym się życiem pełnym zabawy i rozrywki	57,84876	25	0,001	0,22576

Uwzględniając powyższe można przyjąć, że stosunek do zawodu zdecydowanej większości pilotów, wyrażający się w chęci ponownego jego wyboru, określa przede wszystkim orientacja prorodzinna i edukacyjno-rozwojowa. U części pilotów rolę taką spełnia także orientacja egoistyczna związana z dążeniem do szczególnego trybu życia (wykraczającego poza przeciętność) wyróżniającego się aktywnością, silnymi doznaniem, w tym związanymi ze sprawowaniem władzy i oddziaływaniem na sprawy innych ludzi. Dlatego akceptacja lub negacja służby w roli pilota wojskowego przez członków najbliższej rodziny wywiera istotny wpływ na ich stosunek do zawodu. Podobnie wpływa na ten stosunek zaspokajanie przez środowisko służby dążeń edukacyjno-rozwojowych, przede wszystkim związanych z zamiłowaniem do "latania".

5.1.2. Wpływ sytuacji zawodowej na deklarację ponownego wyboru zawodu pilota.

Aby odpowiedzieć sobie, które elementy sytuacji zawodowej w największym stopniu przyczyniły się do spełnienia oczekiwań pilotów związanych z zawodową służbą wojskową i w sposób znaczący wpływają na ich stosunek do swojej profesji, wyrażający się gotowością ponownego wyboru zawodu pilota dokonaliśmy korelacji między nimi.

Zmienną zależną był ponowny wybór zawodu a zmiennymi niezależnymi elementy techniczno-organizacyjnych i społecznych warunków pracy oraz świadczenia wojska na rzecz pilotów.

Kolejno więc rozpatrzemy poszczególne zależności.

Tabela nr 47 Ponowny wyhor zawodu a techniczne warunki pracy.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a oceną technicznych warunków pracy	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Baza kondycyjnego przygotowania do lotów	95,22213	25	0,001	0,28956
2.	Baza szkolenia teoretyczno-praktycznego	97,18478	25	0,001	0,29262
	- kabiny treningowe				
	- sale przygotowania do lotów	85,78053	25	0,001	0,27491
3.	Warunkami socjalnymi w "domku pilota"	59,37684	25	0,001	0,22672
4.	Warunkami odpoczynku po wykonaniu lotniczych zadań	70,70226	30	0,001	0,24960
5.	Opieką lekarską	67,62456	30	0,001	0,24409

Przedstawione dane ilustrują wyraźnie zależność między ponownym wyborem zawodu pilota wojskowego a oceną określonych elementów technicznych warunków pracy. Z tym, że na ogół silniejszy wpływ wywierają te elementy, które spotykają się z najwyższą pozytywną oceną (sale przygotowania do lotów) bądź

oceną negatywną (baza kondycyjnego przygotowania do lotów).

Pierwsze z nich wzmacniają motywację wyboru zawodu, drugie zaś ją obniżają. Jednak wpływ negatywny nie może tu odgrywać kluczowej roli, gdyż następuje skumulowanie pozytywnych oddziaływań pozostałych elementów technicznych warunków pracy.

Tabela nr 48 Ponowny wybór zawodu a poczucie bezpieczeństwa lotów w macierzystym pułku.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a zaufaniem do:	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	v
1.	Statku powietrznego, na którym wykonuje loty	59,37742	30	0,001	0,22872
2.	Systemu obsługowego statku powietrznego	59,84698	30	0,001	0,22963
3.	Zabezpieczenia i ubezpieczenia lotów gwarantującego bezpieczne wykonywanie zadań	60,75573	25	0,001	0,23134
4.	Sprawnego kierowania lotami, które pozwala czuć się pewnie w czasie lotów	72,86717	25	0,001	0,25358

Układ zależności pokazany na powyższym zestawieniu wskazuje, że poczucie bezpieczeństwa lotów wpływa w sposób pozytywny na decyzje ponownego wyboru zawodu pilota. Czynnikiem, który oddziałuje najsilniej jest zaufanie do sprawnego kierowania lotami, czyli pracy innych osób zaangażowanych w czasie praktycznego wykonywania lotniczych zadań.

Tabela nr 49 Ponowny wybór zawodu a ocena organizacji pracy i szkolenia w środowisku służby.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a oceną organizacji pracy i szkolenia	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Zakres obowiązków i wymagań odpowiada możliwościom pilotów	106,18972	30	0,001	0,30587
2.	Są sprawiedliwie obciążani zadaniami i obowiązkami	111,20215	30	0,001	0,31301
3.	Są sprawiedliwie oceniani za realizację zadań i obowiązków	95,00351	30	0,001	0,28932
4.	Są dobrze dowodzeni	115,94549	30	0,001	0,31962
5.	Po pracy pozostaje im wystarczająca ilość czasu na odpoczynek i sprawy osobiste	78,71986	25	0,001	0,26336

Z tej grupy zmiennych na ponowny wybór zawodu pilota wojskowego oddziałują pozytywnie zwłaszcza te elementy organizacji pracy i szkolenia, które związane są ze stylem dowodzenia ($V=0,31962$), sprawiedliwym obciążeniem zadaniami i obowiązkami ($V=0,31301$) i dostosowaniem obowiązków i wymagań do możliwości poszczególnych osób ($V=0,30587$). Zamiar ten osłabia natomiast w sposób wyraźny odczuwany deficyt czasu, przekonanie o zbyt absorbującym charakterze pracy w wojsku ($V=0,26336$). Stąd wśród osób akcentujących tę uciążliwość wyraźny wzrost odsetka tych, które wybrałyby zawód cywilny.

Tabela nr 50 Ponowny wybór zawodu a ocena możliwości rozwoju zawodowego.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a oceną możliwości:	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Podwyższania kwalifikacji	81,66289	30	0,001	0,26823
2.	Wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami	118,08244	30	0,001	0,32255
3.	Awansu w stopniu	62,05738	30	0,001	0,23383
4.	Awansu na wyższe stanowisko	76,60231	30	0,001	0,25978

Uzyskane z analizy wskaźniki upoważniają do stwierdzenia, że możliwości rozwoju zawodowego jakie zapewnia środowisko służby oddziałują na stosunek do zawodu. Osoby dostrzegające większe możliwości wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami, podwyższania kwalifikacji oraz awansu częściej deklarują ponowny wybór zawodu niż te które tych możliwości nie widzą w ogóle lub tylko małe. Największy wpływ wywierają możliwości wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami.

Tabela nr 5: Ponowny wybór zawodu a stosunki międzyludzkie w środowisku służby.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a oceną stosunków z osobami i grupami	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Dowódcą pułku	67,87117	20	0,001	0,27340
2.	Z-cami d-cy pułku	138,07978	25	0,001	0,34679
3.	Dowódcą eskadry	61,45039	25	0,001	0,23255
4.	Zołnierzami zawodowymi eskadry	47,01530	20	0,001	0,22751
5.	Personelem latającym pułku	56,89586	15	0,001	0,28905
6.	Personelem technicznym pułku	68,01085	15	0,001	0,31602
7.	Pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku	48,33025	25	0,034	0,20635

Wyniki badań wskazują, że atmosfera pracy (stosunki międzyludzkie z przełożonymi i innymi żołnierzami zawodowymi pułku) wpływa na kształtowanie stosunku pilotów do swojego zawodu. Najsilniejszy wpływ wywierają stosunki z przełożonymi (zastępcami dowódcy pułku i dowódcą), czyli głównymi organizatorami służby i pracy. Podobną rolę spełniają stosunki z osobami i grupami, z którymi pilot styka się najczęściej w pracy a zarazem mają one istotny wpływ na wykonanie przez niego zadań (z personelem technicznym i latającym).

Tabela nr 5E Ponowny wybór zawodu a materialne warunki służby.

Lp.	Zależność między ponownym wyborem zawodu a oceną uzyskiwanych świadczeń	Wskaźniki			
		x^2	ss	p	v
1.	Adekwatnością uposażenia do kwalifikacji i stawianych przez wojsko wymagań	93,93561	30	0,001	0,28768
2.	Możliwością życia na satysfakcjonującym poziomie	74,36829	30	0,001	0,25597
3.	Satysfakcjonującymi warunkami zamieszkania	52,25031	30	0,007	0,21456

Odczuwany wyraźnie brak satysfakcji z poziomu świadczeń materialnych zdecydowanie zwiększa odsetek osób deklarujących wybór zawodu cywilnego oraz niezdecydowanych. Najsilniej na stosunek do zawodu oddziałuje poczucie nieekwiwalentności uposażenia do kwalifikacji i wymagań stawianych pilotom przez wojsko. Reasumując nasze rozważania, możemy stwierdzić, że sytuacja zawodowa wywiera znaczący wpływ na decyzję pilotów co do ponownego wyboru zawodu pilota wojskowego. Zdecydowana większość elementów sytuacji pracy sprzyja umacnianiu się przekonania o ponownym wyborze zawodu. Jednak zbyt absorbujący charakter służby i mało satysfakcjonujące (nieadekwatne do wymagań) materialne warunki służby obniżają znacząco tą motywację.

5.2. Identyfikacja z wojskiem i zawodem pilota wojskowego.

Identyfikacja pilota z wojskiem i zawodem jest kolejnym wskaźnikiem ich postaw. Z punktu widzenia socjologii identyfikacja jest procesem utożsamiania się jednostki z pełnioną funkcją lub utożsamiania interesu pracownika z interesem zakładu. Stopień identyfikacji wskazuje, jak bardzo pracownik jest przywiązany do swego zawodu i zakładu, co w praktyce wyraża się w zainteresowaniu pracą, w rzetelnym

stosunku do niej i najogólniej biorąc w zaangażowaniu, altruistycznym podejściu do problemów zakładu.¹⁾

W procesie identyfikowania z zawodem - K.Czarnecki²⁾ wyróżnia trzy fazy:

- identyfikację deklarowaną, która jest oparta głównie na wyobrażeniach i marzeniach oraz nikłej jeszcze wiedzy o rzeczywistości;
- identyfikację akceptowaną, która jest oparta na wiedzy o rzeczywistości społecznej, głównie w zakresie zawodów i pracy ludzkiej
- identyfikację realizowaną, która oparta jest na dokładnej analizie swoich możliwości oraz warunków i wymagań związanych z określonym zawodem.

Największą przydatność dla szerszego lub węższego środowiska służby (wojska, pułku, eskadry) ma pilot charakteryzujący się identyfikacją realizowaną. Dlatego chcąc określić stopień identyfikacji z wojskiem i zawodem pilota, zapytaliśmy respondentów w jakim stopniu przestrzegają normy i zasady wynikające z regulaminów wojskowych, regulaminu lotów, ceremoniału wojskowego, zasad etyczno-moralnych żołnierza WP i obowiązujących przepisów ubiorczych.

1. Por. Z. Kowalewski, Chemicy w PRL, W: Socjologia przemysłu, Warszawa 1962, s. 201-202, oraz Problemy identyfikacji z zawodem W: Jak pracuje człowiek, Warszawa 1961.

2. K. Czarnecki, Rozwój zawodowy człowieka, Warszawa 1985, s. 127.

Uzyskane wyniki (tabela nr 53) świadczą, że piloci w pełni identyfikują się z rolą pilota wojskowego oraz w nieco mniejszym stopniu rolą żołnierza zawodowego i z wojskiem jako instytucją. Zdecydowana większość przywiązuje dużą wagę do wymogów obu tych ról. W większym stopniu do wysoko profesjonalnego i moralnego aspektu służby wojskowej oraz poszanowania munduru. Natomiast w mniejszym zakresie kierują się w życiu służbowym regulaminami wojskowymi i obowiązującym ceremoniałem. Tylko nieliczni (pojedyncze osoby) w sposób zamierzony nie przestrzegają wymogów wynikających z pełnionej roli zawodowej.

Jak więc widać, szczególne znaczenie badani piloci przywiązują do ściśle profesjonalnych zasad i norm regulujących ich pracę zawodową, związanych bezpośrednio z organizacją, prowadzeniem, kierowaniem i zabezpieczeniem lotów. Aż 91,1% deklaruje przestrzeganie w pełni lub w dużym stopniu obowiązujących norm i zasad. Wielu respondentów podkreślało w swoich wypowiedziach, że "Regulamin lotów" to przecież ich "kodeks zawodowy spisany krwią lotników".

Tabela nr 53 Przestrzeganie wymagań związanych z zawodem pilota wojskowego.

Lp.	Przestrzeganie norm i zasad :	Przestrzegam w pełni lub w dużym stopniu	Przestrzegam częściowo	Nie przestrzegam	Trudno mi powiedzieć
1.	Regulaminów wojskowych	63,0	35,3	1,3	2,2
2.	Regulaminu lotu	91,1	5,7	0,9	2,2
3.	Moralnych żołnierza WP	70,9	22,0	2,2	4,8
4.	Ceremoniału wojskowego	57,2	31,7	3,5	7,5
5.	Przepisów ubiorczych	68,3	25,1	2,2	4,4

Powszechnie deklarowali piloci także przestrzeganie zasad etyki zawodowej odnoszących się przede wszystkim do : wymogów sprawiedliwości, poszanowania godności ludzkiej, honoru, odpowiedzialności za podejmowane decyzje oraz uniwersalnych wymogów moralnych : poświęcenia i ofiarności, obowiązkowości i koleżeństwa. W pełni lub w dużym stopniu przestrzega je ponad 2/3 pilotów (70,9%), a około 1/4 (22%) przestrzega częściowo.

Mundur lotnika, będący wizytówką pełnionej roli zawodowej, wywołujący w otoczeniu swoiste reakcje emocjonalne jest powszechnie szanowany przez pilotów. Blisko 2/3 pilotów (63,8%) przejawia dużą troskę o regulaminowy wygląd zewnętrzny, wybiórczo do zasad przepisów ubiorczych podchodzi 25,1% badanych. Tylko pojedyncze osoby uchylają się od ich przestrzegania. Przestrzeganie regulaminowego trybu życia wojskowego w pełni lub w dużym stopniu deklaruje prawie 2/3 pilotów (63%), a około 1/3 (33,5%) traktuje obowiązujące przepisy wojskowe selektywnie.

W uzasadnieniu swego podejścia, badani piloci twierdzili, że przesadnie regulaminowy tok życia i regulaminowy charakter stosunków w środowisku służby usztywnia kontakty interpersonalne i nie sprzyja tworzeniu naturalnych więzi przyjaźni i koleżeństwa, które są szczególnie ważne w profesji pilota. Regulaminowe formy życia wojskowego są ich zdaniem niezbędne w dowodzeniu, utrzymaniu porządku itp., jednak nie powinny zdominować moralnego sensu i treści lotniczej pracy i służby w obszarze, w którym zbyt wiele opiera się na wzajemnym ludzkim zaufaniu.

Z badań wynika, że istnieje wyraźna zależność między stopniem identyfikacji z zawodem a doświadczeniem zawodowym mierzonym poziomem lotniczego wykszolenia (klasa pilota).¹⁾

Inaczej mówiąc - wraz ze zdobywaniem kolejnych umiejętności i wyższych klas specjalistycznych, u większości pilotów wzrasta akceptacja i przestrzeganie norm i zasad wynikających z pełnionej roli zawodowej. I tak w przypadku internalizacji przepisów lotniczych zależność ta jest na poziomie $p < 0,02$, $x^2 = 239,90050$; $ss = 25$; $v = 0,45975$; zasad etyczno-moralnych żołnierza Wojska Polskiego $p < 0,05$; $x^2 = 246,29577$; $ss = 25$; $v = 0,46583$; przepisów ubiorczych $p < 0,02$; $x^2 = 167,63030$; $ss = 25$; $v = 0,38431$; regulaminów wojskowych $p < 0,001$; $x^2 = 234,41988$; $ss = 25$; $v = 0,45446$ i ceremoniału wojskowego $p < 0,02$; $x^2 = 167,63030$; $ss = 25$; $v = 0,38431$. Ogólnie biorąc, możemy stwierdzić, że stopień utożsamiania się pilotów z zawodem i wojskiem jest zróżnicowany. Oznacza to wytworzenie się w ich świadomości przekonania, o potrzebie przede wszystkim bezwzględnego przestrzegania zasad i przepisów szkolenia lotniczego, postępowania zgodnego z kodeksem zachowań i wzorów społecznie uznanych w środowisku kadry zawodowej oraz przejawiania troski o poszanowanie munduru. Mniejsze znaczenie przywiązuje się do regulaminów wojskowych i ceremoniału.

1. Z innych badań wynika także, że stopień identyfikacji zawodowej kadry wykazuje zależność od jej doświadczenia zawodowego, por. m.in. W.Kolasinski; Identyfikacja z zawodem oficera a integracja z oddziałem wojskowym. W: Płaszczyzny integracji kadry oficerskiej oddziału wojskowego (maszynopis AON). Warszawa 1975, s.18-88.

W tak rozumianej identyfikacji zasady wąsko profesjonalne i moralne dominują nad internalizacją norm i wzorów żołnierskich zachowań określonych w regulaminach wojskowych a decydujących o funkcjonowaniu wojska jako instytucji. Piloci czują się bardziej profesjonalistami lotniczymi niż żołnierzami w mundurach. Czyli możemy mówić o szczególnie wysokim poziomie identyfikacji z rolą zawodową pilota oraz wyraźnie niższym stopniem identyfikacji z rolą oficera lub chorążego Wojska Polskiego.

5.2.1. Identyfikacja z wojskiem i zawodem pilota wojskowego a system wartości.

W celu ustalenia związku między systemem wartości a identyfikacją pilotów z wojskiem i wykonywanym zawodem pilota dokonaliśmy korelacji, w której zmiennymi niezależnymi były 16 wybranych wcześniej do analizy wartości (dążeń życiowych), a dwoma najbardziej charakterystycznymi wskaźnikami identyfikacji zawodowej: przestrzeganiem przez pilotów norm i zasad regulaminów wojskowych, oraz przestrzeganiem zasad i wymagań zawartych w regulaminie lotów jako zmienne zależne.

Tabęla nr 54a Zestawienie współczynników korelacji między systemem wartości pilotów a przestrzeganiem norm regulaminów wojskowych i regulaminu lotów.

Lp.	Zależność między przestrzeganiem norm regulaminów wojskowych i zasad regulaminu lotów a dążeniem do:	Wskaźniki przestrzegania regulaminów wojskowych			
		x^2	ss	p	v
1.	Osiągnięcia poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	101,57392	25	0,001	0,29915
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	84,19920	25	0,001	0,27237
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	86,63517	25	0,001	0,27628
4.	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	78,21440	25	0,001	0,26251
5.	Rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca	72,64332	20	0,001	0,28285
6.	Dobre zdrowie własne i rodziny	120,23375	20	0,001	0,36389
7.	Szczęśliwe życie rodzinne	148,54297	25	0,001	0,36177
8.	Angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	67,41166	25	0,001	0,24371
9.	Życie w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobre stosunki z innymi ludźmi)	69,33061	25	0,001	0,24715
10.	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie, rodzinie przeciętny poziom życia	86,68995	25	0,001	0,27637
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenie dóbr	89,53429	25	0,001	0,28086
12.	Doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji)	121,35439	25	0,001	0,32699
13.	Postępowanie zgodne z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	74,70762	25	0,001	0,25656
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	93,20571	25	0,001	0,28657
15.	Życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem	88,39860	25	0,001	0,27906
16.	Życie wolnym, niezależnym człowiekiem, cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	41,20097	25	0,02	0,19053

Tabela nr 54b

Lp.	Zależność między przestrzeganiem norm regulaminów wojskowych i zasad regulaminu lotów a dążeniem do:	Wskaźniki przestrzegania regulaminu lotów			
		χ^2	ss	p	V
1.	Osiągnięcia poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	95,67576	25	0,001	0,29034
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	117,08578	25	0,001	0,32118
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	88,86354	25	0,001	0,27981
4.	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	113,87606	25	0,001	0,31675
5.	Rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca	67,51545	20	0,001	0,27268
6.	Dobre zdrowie własne i rodziny	100,16060	20	0,001	0,33213
7.	Szczęśliwe życie rodzinne	153,32286	25	0,001	0,36754
8.	Angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	60,72668	25	0,001	0,23131
9.	Życie w gronie lubianych i lubiących ludzi (dobre stosunki z innymi ludźmi)	56,54317	25	0,001	0,22750
10.	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie, rodzinie przeciętny poziom życia	94,99565	25	0,001	0,26930
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenie dóbr	112,66761	25	0,001	0,31507
12.	doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji)	124,72519	25	0,001	0,33150
13.	Postępowanie zgodne z przykazaniami religijnymi, aby uzyskać zbawienie wieczne	58,58242	25	0,001	0,22719
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	75,87844	25	0,001	0,25856
15.	Życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem	75,52511	25	0,001	0,25966
16.	Życie wolnym, niezależnym człowiekiem, cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	47,95429	25	0,003	0,20555

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że występuje istotny związek statystyczny między systemem wartości pilotów (znaczeniem jakie mają dla nich analizowane dążenia życiowe) a poczuciem identyfikacji zawodowej. Na identyfikację z wojskiem i pełnioną rolą żołnierza zawodowego wpływają przede wszystkim dążenia prorodzinne związane z dobrym zdrowiem własnym i rodziny oraz szczęśliwym życiem, dążenia edukacyjno-rozwojowe - doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji) oraz prospołeczne - osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju). Poza powyższymi dążeniami na identyfikację z rolą pilota wojskowego silnie wpływają także dążenia prestiżowe (do zdobycia szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność), samorealizacyjne (-do wykonywania pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, dającej satysfakcję) oraz typowo materialne (umożliwiający wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenie dóbr). Zwrócić należy uwagę na fakt, że o ile wzrost znaczenia przywiązywanego do dążeń prorodzinnych, edukacyjno-rozwojowych, prospołecznych, prestiżowych i samorealizacyjnych sprzyja identyfikacji z rolą zawodową to nasilenie dążeń materialnych osłabia tą identyfikację.

5.2.2 Wpływ zadowolenia z zawodowej służby wojskowej na identyfikację zawodową pilotów.

W badaniu tym, aby uzyskać pełniejszy obraz wpływu satysfakcji ze służby w wojsku (zmienna niezależna) na przestrzeganie przez pilotów zasad związanych z pełnioną rolą zawodową, będących miarą ich identyfikacji zawodowej posłużono się większą liczbą wskaźników m.in. przestrzeganiem wymagań wynikających z regulaminów wojskowych, regulaminu lotów, etyki zawodowej żołnierza WP, ceremoniału wojskowego i przepisów ubiorczych (tabela nr 55).

Tabela nr 55 Zestawienie współczynników korelacji między zadowoleniem z zawodowej służby wojskowej a identyfikacją zawodową.

Lp.	Zależność między zadowoleniem z wojska a przestrzeganiem norm i zasad :	Wskaźniki			
		x^2	ss	p	V
1.	Regulaminów wojskowych	104,35930	25	0,001	0,30303
2.	Regulaminu lotów	83,25150	25	0,001	0,27083
3.	Etyczno-moralnych żołnierza WP	82,12582	25	0,001	0,26899
4.	Ceremoniału wojskowego	94,63485	25	0,001	0,28875
5.	Przepisów ubiorczych	71,30218	25	0,001	0,25064

Zebrany materiał pozwala na wysnucie następujących konkluzji. Zadowolenie pilotów z przynależności do grupy żołnierzy zawodowych wpływa na ich identyfikację zawodową. Zwłaszcza pozytywnie na przestrzeganie wymagań związanych z regulaminowym trybem życia wojskowego ($V=0,30303$) i ceremoniałem wojskowym ($V=0,28875$). W dalszej dopiero kolejności na ściśle profesjonalne zasady i normy regulujące ich pracę zawodową i etyczną stronę pełnionej służby. Podkreślić należy, że osoby zadowolone z pracy w wojsku bardziej są skłonne uznawać i przestrzegać te najmniej popularne w środowisku pilotów normy i

zasady niż osoby nie odczuwające satysfakcji.

5.3. Plany (zamiary) dotyczące dalszej służby wojskowej.

Wybór zawodu pilota niezależnie od jego motywów nie przesądza o przystosowaniu lub nieprzystosowaniu zawodowym i o dalszych planach (zamiarach) kontynuowania zawodowej służby wojskowej. W trakcie bowiem służby wojskowej kierunek motywacji zawodowej, jak i stopień jej nasilenia zmienia się pod wpływem wielu sytuacji zawodowych i osobistych.¹⁾ Ulegają zmianie zwłaszcza aspiracje i dążenia, a co zatem idzie subiektywna ocena własnych świadczeń na rzecz wojska i uzyskiwanych od niego korzyści.²⁾ Problem więc motywacji jako siły napędowej ma duże znaczenie w określeniu stosunku pilota do swojego zawodu.³⁾

W każdej motywacji zawodowej psychologowie wyróżniają dwa jej aspekty: pozytywny, czyli dążenie do realizacji określonych celów zawodowych, oraz negatywny, czyli dążenie do unikania różnych sytuacji zawodowych.⁴⁾ Uwaga ta jest istotna dla naszych

-
1. Prezentację znaczących teorii motywacji zawierają m.in. prace C.N.Cofera i M.H.Appley'a, E.J.Murray'a, K.B.Madsena oraz J.Reykowskiego. Por. C.N.Cofer i M.H.Apley, Motywacja - teoria i badania, Warszawa 1972, E.I.Murray, Motywacja i uczucia, Warszawa 1968, czy J.Reykowski (por. red.), Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej, Warszawa 1964 oraz K.B.Madsen, Współczesne teorie motywacji, Warszawa 1980.
 2. Por. A.Sarapata, Płynność i stabilność kadr, Warszawa 1967, s.41.
 3. Por. K.Galubinska, Osobowość pilota a przystosowanie zawodowe, Warszawa 1967, s.16-20.
 4. Szczególnie negatywny aspekt motywacji zawodowej był przedmiotem zainteresowania i badań lekarzy oraz psychologów lotniczych, por. m. in. S.Milewski, P.Pokino, Stan psychofizjologiczny personelu latającego, Warszawa 1975, WIML; czy K.Galubinska, Badanie czynników motywacyjno-emocjonalnych u pilotów, "Medycyna Lotnicza", 1971, nr33, s.21-57.

rozważań, ponieważ w przyjętym postępowaniu badawczym chodziło nam o określenie planów (zamiarów) pilotów dotyczących dalszej służby wojskowej, które mogą wiązać się z kontynuacją służby lub też jej zakończeniem.

Na pytanie: "Jakie są Pana plany odnośnie dalszego pozostawania w służbie wojskowej?", uzyskano następujący rozkład odpowiedzi (kolejność według ilości wskazań):

- zależeć to będzie od sytuacji zawodowej w przyszłości - 48%
- zamierzam ją pełnić do osiągnięcia conajmniej minimum
wysługi emerytalnej (staż służby minimum 15lat) - 26,4%
- zamierzam ją pełnić do osiągnięcia pełnej wysługi
emerytalnej - 21,6%
- zamierzam zwolnić się z zawodowej służby wojskowej
po osiągnięciu celu osobistego- (np. otrzymaniu
mieszkania, ukończeniu studiów itp.) - 2,2%
- zamierzam zwolnić się z zawodowej służby wojskowej
jeszcze w tym roku lub przyszłym - 1,8%

W kwestii dalszego pełnienia służby piloci zajmują co najmniej trzy różniące się wyraźnie stanowiska.

Prawie połowa (48%) skłonna jest ją kontynuować niezależnie od aktualnie zachodzących zmian w wojsku w ogóle, jak i doraźnych zmian w konkretnych elementach sytuacji zawodowej. Są to w zasadzie osoby pomijające doraźne koniunktury zawodowe dla których sam fakt pełnienia służby w roli pilota wojskowego stanowi istotne źródło satysfakcji zawodowej a elementy instrumentalne ją wzmacniają lub osłabiają. Taki sam odsetek

pilotów uzależnia jej kontynuowanie od kształtowania się różnych elementów sytuacji zawodowej w przyszłości. Są to zazwyczaj osoby, dla których instrumentalny aspekt służby jest nie mniej ważny jak aspekt profesjonalny, czyli fakt jej pełnienia w roli pilota wojskowego.

Pozostałe osoby (4%) raczej nie wiążą swych losów życiowych z wojskiem i służbą w roli pilota wojskowego. Traktują ją przede wszystkim instrumentalnie jako środek do realizacji innych dążeń. Osiągnięcie założonych celów doraźnych (uzyskanie mieszkania, ukończenie studiów itp.), bądź utrata nadziei na ich realizację stanowi dla nich wystarczający powód do rozstania się ze służbą w roli pilota i wojskiem w ogóle, zwłaszcza gdy dostrzegają korzystniejsze alternatywy zawodowe dla siebie.

Z analizy wynika, że istnieje statystyczny związek między zamiarem dalszego pozostawania w zawodowej służbie wojskowej a poziomem lotniczego wykszolenia (klasa pilota) ($p < 0,001$; $x^2 = 133,57432$; $ss = 25$; $v = 0,34305$), stanem cywilnym i rodzinnym ($p < 0,02$; $x^2 = 112,85956$; $ss = 20$; $v = 0,38252$), zajmowanym stanowiskiem służbowym ($p < 0,001$; $x^2 = 121,61219$; $ss = 15$; $v = 0,42259$), rodzajem lotnictwa w którym pilot pełni służbę ($p < 0,05$; $x^2 = 128,35976$; $ss = 25$; $v = 0,33629$) oraz zadowoleniem ze środowiska pracy (pułku) ($p < 0,001$; $x^2 = 157,54855$; $ss = 25$; $v = 0,37257$).

Zamiar (bezwarunkowego w zasadzie) kontynuowania służby deklarują przede wszystkim piloci o znacznym dorobku zawodowym (klasa mistrzowska oraz stanowiska dowódcze lub sztabowe) i

raczej ustabilizowanej sytuacji rodzinnej (żonaci i mający na utrzymaniu dwoje i więcej dzieci). Można zatem sądzić, że z zawodem i wojskiem wiąże ich osiągnięta pozycja zawodowa i względy rodzinne (zawodowa służba wojskowa sprzyja zaspokojeniu potrzeb rodziny, a członkowie rodziny akceptują rolę pilota wojskowego).

Warunkowe kontynuowanie służby deklarują najczęściej piloci o mniejszych osiągnięciach zawodowych (niższym poziomie wykszolenia lotniczego, zazwyczaj nie zajmujący stanowisk dowódczych i sztabowych) i rozpoczynający stabilizację rodzinną (żonaci, na "dorobku"). A zatem osoby o znacznym zakresie nie zaspokojonych jeszcze potrzeb (zwłaszcza bytowych) i nie mające zbyt dużo do stracenia jeśli chodzi o pozycję zawodową. Dlatego kształtowanie się sytuacji zawodowej w przyszłości (zwłaszcza w sferze bytowej i rozwojowej) odgrywa dla nich tak istotną rolę.

Instrumentalnie do kontynuowania służby odnoszą się głównie piloci o najniższej pozycji zawodowej (z E klasą lub bez klasy specjalistycznej) w zasadzie nie mający zobowiązań rodzinnych i mający wyraźne trudności z adaptacją zawodową.

W prowadzonych badaniach staraliśmy się także ustalić jaki wpływ na plany dotyczące dalszej służby wojskowej pilotów mają różne wybrane elementy sytuacji zawodowej i osobistej. Uzyskane w badaniach wyniki (zawarte w tabeli nr 56) wskazują, że zamiar kontynuowania zawodowej służby wojskowej przez pilotów, podobnie jak na jej podjęcie wywierają przede wszystkim wpływ motywy wewnętrzne, w nieco mniejszym zaś stopniu motywy o charakterze

zewnątrznym. Jednak na plany pilotów poza czynnikami motywującymi dodatkowo mają również wpływ czynniki motywacyjne o charakterze ujemnym.

Zdecydowana jednak większość pilotów zamierza kontynuować służbę wojskową pod wpływem motywacji dodatniej.

Największy wpływ mają jej właściwości sprzyjające realizacji zamiłowania do latania (wpływ duży deklaruje 69,2% badanych i średni 16,3%) oraz warunki i okoliczności jej pełnienia, umożliwiające pilotom zaspokojenie odczuwanych potrzeb i realizację celów osobistych. Do nich należą zwłaszcza społeczne i materialne warunki pracy. Pozytywny wpływ (duży i średni) wywierają stosunki z kolegami w środowisku służby (76,2% wskazań, następnie świadczenia wojska m.in. uposażenie (57%) i stosunki z przełożonymi (54,6%), dalej pozycja społeczna pilota wojskowego (50,3%) i zdobyta już pozycja zawodowa (50,2% wskazań). Tak więc, zdecydowana większość pilotów planuje kontynuować służbę wojskową, gdyż praca pilota wojskowego jej odpowiada, czują się też dobrze w środowisku służby a uzyskiwane świadczenia zapewniają bezpieczeństwo socjalne. Potrzeba stabilizacji życiowej znajduje także wyraz w znaczeniu jakie przypisują piloci osiągniętej pozycji społecznej i zawodowej.

Czynnikami, które dodatkowo wzmacniają motywację służby jest przekonanie badanych, iż lepsze mają w lotnictwie wojskowym, niż w innej pracy możliwości wykazania się umiejętnościami (49,7% - wskazuje na wpływ duży i średni tego czynnika) oraz zamiłowanie do wojska i munduru, które ma duże i średnie znaczenie dla 49,7% badanych.

Tabela nr 56 Czynniki wpływające na plany pilotów związane z kontynuacją służby wojskowej.

Lp.	Jaki wpływ na to, że pozostaje Pan w zawodowej służbie wojskowej mają poniższe czynniki	Wpływ pozytywny			Nie ma wpływu	Trudno mi powiedzieć
		Duży	Średni	Mały		
1.	Zamiłowanie do wojska i munduru	20,7	28,6	21,5	25,1	4,0
2.	Zamiłowanie do latania	69,2	16,3	7,9	4,4	2,2
3.	Stosunki z kolegami w środowisku służby	34,8	41,4	13,2	8,4	2,2
4.	Stosunki z przełożonymi	17,6	37,0	29,1	14,1	2,2
5.	Uposażenie (zarobek)	20,3	37,0	30,0	9,3	3,5
6.	Świadczenia socjalno-bytowe przysługujące pilotom wojskowym	18,1	32,6	27,3	17,6	4,4
7.	Pozycja społeczna pilota wojskowego	13,7	36,6	29,5	15,9	4,4
8.	Warunki przejścia na rentę lub emeryturę dla pilota	16,7	33,9	26,0	17,2	6,3
9.	Zdobyta już pozycja zawodowa	18,9	31,3	24,7	20,3	4,9
10.	Niechęć do zmian w życiu	10,6	26,0	30,0	25,6	7,9
11.	Perspektywy zawodowe (możliwość awansu)	8,8	30,4	31,3	23,3	6,1
12.	Możliwość kierowania innymi ludźmi	7,0	18,9	35,7	31,7	6,6
13.	Lepsze w lotnictwie wojskowym niż w innej pracy możliwości wykazania się umiejętnościami	16,7	33,0	23,8	17,2	9,2
14.	Brak kwalifikacji zawodowych, które gwarantowałyby uzyskanie lepszych warunków pracy	15,4	22,9	21,6	26,0	14,1

Okazuje się, że najmniejszy wpływ na zamiar kontynuowania służby wojskowej przez pilotów mają następujące czynniki: możliwość kierowania innymi ludźmi (brak wpływu tego czynnika deklaruje 31,7% badanych, a mały wpływ 35,7%), niechęć do zmian w życiu (brak wpływu ocenia 25,6% respondentów i mały wpływ 30%) oraz perspektywy zawodowe (ocenione odpowiednio 23,3% i 31,3%).

Główny wpływ o charakterze ujemnym wywiera natomiast brak kwalifikacji zawodowych, które gwarantowałyby uzyskanie lepszych warunków pracy w środowisku cywilnym.¹⁾ Czynniki te oddziałują w stopniu dużym i średnim na ponad połowę pilotów (59,9%). Lecz tylko na co siódme (15,4%) ma wpływ szczególnie znaczący. Trudności na jakie napotykają rezerwiści próbujący podjąć pracę po zwolnieniu z wojska są czynnikiem skłaniającym część pilotów nie mających przynajmniej minimum wysługi emerytalnej do zaniechania takich zamierów, zwłaszcza, że nie uzyskaliby pracy na warunkach, które gwarantuje im obecnie wojsko.

Reasumując dotychczasowe rozważania możemy stwierdzić, że piloci w zasadzie nie zamierzają rezygnować ze służby w roli pilota wojskowego. Prawie co drugi zamierza ją kontynuować w najbliższych latach niezależnie od zmieniającej się doraznie sytuacji zawodowej. Tyle samo również zamierza kontynuować służbę, jednak na ich decyzje zmiany te mogą mieć wpływ bardzo znaczący i mogą ich od tego zamiaru odwieść. O zamiarze kontynuowania służby decyduje przede wszystkim wewnętrzna motywacja służby. Możliwość samorealizacji (wykonywanie pracy zgodnej z zamiłowaniem, wykazania się w niej wiedzą i umiejętnościami) oraz możliwości realizacji szeregu innych potrzeb osobistych (co najmniej na tolerowanym przez pilotów poziomie), które zapewnia sytuacja zawodowa w środowisku służby.

1. W badaniach prowadzonych nad przydatnością kwalifikacji oficera poza wojskiem uzyskano podobne wyniki, por. M. Wójcicka, Komunikat z badań nt. Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP, WIES, Warszawa 1992, s. 17.

Istotny wpływ na kontynuowanie służby przez co drugiego ma także poczucie braku korzystniejszych alternatyw zawodowych poza wojskiem.

5.3.1 Wpływ zadowolenia z pełnionej roli zawodowej na motywę kontynuowania służby wojskowej.

Chcąc określić wpływ ogólnej satysfakcji pilotów ze służby wojskowej na poszczególne motywę kontynuowania służby wojskowej zestawiliśmy w tabeli nr 57 współczynniki korelacji między zmiennymi. Zmienną niezależną było zadowolenie pilotów z pełnionej roli zawodowej, zaś zmiennymi zależnymi czynniki wpływające na plany pilotów związane ze służbą wojskową.

Tabela nr 57 Zestawienie współczynników korelacji między stanem zadowolenia z pełnionej roli zawodowej a motywami kontynuowania służby..

Lp.	Zależność między zadowoleniem ze służby w wojsku a motywami kontynuowania służby	Wskaźniki			
		χ^2	ss	p	V
1.	Zamiłowaniem do wojska i munduru	122,67688	25	0,001	0,32876
2.	Zamiłowaniem do latania	84,20156	20	0,001	0,30452
3.	Stosunkami z kolegami w środowisku służby	78,27920	25	0,001	0,26262
4.	Stosunkami z przełożonymi	81,32256	25	0,001	0,26767
5.	Uposażeniem (zarobkiem)	83,32354	25	0,001	0,27095
6.	Swiadczeniami socjalno-bytowymi przysługującymi pilotom wojskowym	77,76095	25	0,001	0,26175
7.	Pozycją społeczną pilota wojskowego	117,95939	25	0,001	0,32238
8.	Warunkami przejścia na rentę lub emeryturę dla pilotów	126,90849	25	0,001	0,33439
9.	Zdobytą już pozycją zawodową	99,29196	25	0,001	0,29577
10.	Niechęcią do zmian w życiu	80,18781	25	0,001	0,26580
11.	Perspektywami zawodowymi (możliwością awansu)	95,11255	25	0,001	0,28948
12.	Możliwością kierowania innymi ludźmi	114,84115	25	0,001	0,31809
13.	Lepszymi w lotnictwie wojskowym niż w innej pracy możliwościami wykazania się umiejętnościami	72,61673	25	0,001	0,25294
14.	Brakiem kwalifikacji zawodowych, które gwarantowałyby uzyskanie lepszych warunków pracy	76,81122	25	0,001	0,26014

Z przeprowadzonej analizy wynika, że między zmiennymi zachodzi statystyczny związek. Siła tego związku wskazuje, że poziom ogólnej satysfakcji ze służby wojskowej wpływa w sposób znaczący zarówno na motywy wewnętrzne - zamiłowanie do wojska i munduru oraz zamiłowanie do latania, jak i na motywy instrumentalne związane głównie z warunkami przejścia na rentę lub emeryturę dla pilotów, pozycją społeczną zajmowaną przez pilota wojskowego, na możliwość kierowania innymi ludźmi, perspektywy zawodowe i uposażenie (zarobek).

Osoby bardziej zadowolone ze służby w wojsku łączą częściej swe plany z mundurem wojskowym pod wpływem motywacji wewnętrznej oraz poczuciem bezpieczeństwa socjalnego, które nadal gwarantuje wojsko oraz uzyskanej pozycji społecznej, związanej z pełnioną rolą zawodową i charakterem wykonywanej pracy.

5.4. Aspiracje zawodowe pilotów wojskowych.

Ze słowem aspiracje łączy się wiele znaczeń. Jest to powodem różnych nieporozumień w codziennym życiu co w pewnym stopniu utrudnia porównywanie wyników badań naukowych.¹⁾

W naszych badaniach przyjęliśmy socjologiczny punkt widzenia, według którego aspiracje to "tylko potrzeby, dążenia i zainteresowania, które jednostka planuje zrealizować, pretenduje do ich zaspokojenia w określonym czasie i warunkach przy pomocy działania własnego, innych ludzi, bądź własnego i innych".²⁾

Tak ujęte aspiracje stanowią stymulator pomagający pilotom w ich pracy zawodowej, ponieważ są pewną kategorią potrzeb, stymulujących do działania, umożliwiających samourzeczywistnianie, chociaż niekoniecznie związane muszą być z celami szczególnie wygórowanymi. Są bowiem w lotniczej służbie sytuacji, gdy dążenia odnoszą się nie do osiągnięcia jakichś wartości i celów, lecz do ich utrzymania.³⁾

-
1. W rozważaniach naukowych różne znaczenie pojęcia aspiracji wynika z przyjętych założeń badawczych i studiów oraz określonego podejścia metodologicznego, por. M. Tyszkowa, Problemy psychicznej odporności dzieci i młodzieży, Warszawa 1972, A. Janowski, Aspiracje młodzieży szkół średnich, Warszawa 1977, M. Łoś, Motywacyjne i emocjonalne uwarunkowania poziomu aspiracji, "Studia Socjologiczne" 1971, nr 2, A. Sokołowska, Stosunek młodzieży do jej perspektyw życiowych, Warszawa 1967, W. Łukaszewski, Osobowość: struktura i funkcje regulacyjne, Warszawa 1974, czy Z. Skory, Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1980.
 2. B. Gołębiowski, Dynamika aspiracji, Warszawa 1977, s. 85.
 3. Por. A. Euchner-Jeziorska, A. Wojciechowska-Cieslik, Społeczna sytuacja pracy w przemyśle, Pracownicy umysłowi, Warszawa 1977, s. 210-211.

Tak postrzegane aspiracje są więc "(...) motywem postaw i - w dalszym przedłużeniu cyklu interakcji międzyludzkich poprzez postawy - motywem działania ".¹⁾

W socjologii spotkać się można z traktowaniem aspiracji zawodowych w węższym i szerszym zakresie. Rozumienie węższe przewiduje potrzebę przesuwania człowieka z określonej pozycji zawodowej, na inną - wyższą. Przykładem może być propozycja D. Dobrowolskiej dla której aspiracje to "dążenie jednostki do osiągnięcia stanu ocenianego przez nią jako wyższy od dotychczasowego".²⁾ Są to niejako aspiracje do awansu. Szersze zaś ujęcie aspiracji zawodowych dotyczy dążenia do wszystkich wartości związanych z pracą zawodową. Są to "potrzeby pracy bardziej interesującej, wyżej płatnej, bardziej odpowiedzialnej, przynoszącej większe korzyści społeczeństwu, cieszącej się uznaniem społecznym".³⁾ To szersze widzenie problemu charakteryzowało nasze postępowanie badawcze. Określiłismy bowiem aspiracje pilotów jako potrzebę utrzymania posiadanego status quo, lub osiągnięcie mistrzostwa w swoim zawodzie (stałe podnoszenie wiedzy i doskonalenie lotniczych umiejętności), dążenie do zajmowania wyższych stanowisk oraz zapewnienie sobie wysokiego prestiżu społecznego.

1. E. Gołębiowski, Dynamika aspiracji, Warszawa 1977, s. 83.

2. D. Dobrowolska, Praca a życie człowieka, Warszawa 1980, s. 25.

3. A. Sarapata, Socjologia pracy. Poradnik zawodowy, Bydgoszcz 1974, s. 78.

Na podstawie uzyskanych wyników, struktura aspiracji zawodowych badanych pilotów wojskowych, przedstawia się następująco (kolejność według ilości wskazań):

- Po przeszkoleniu latać na najbardziej nowoczesnym sprzęcie lotniczym - 61,2% wskazań
- Uzyskać klasę mistrzowską pilota wojskowego - 47,1% wskazań
- Uzyskać kolejny wyższy stopień wojskowy - 24,7% wskazań
- Awansować na kolejne wyższe stanowisko służbowe - 22,0% wskazań
- Na zajmowanym stanowisku doczekać emerytury - 13,7% wskazań
- Zostać zaliczonym do Funduszu Przyspieszonego Rozwoju - 10,6% wskazań
- Uzyskać skierowanie na akademię wojskową - 5,2% wskazań
- Przestać latać, zmienić specjalność - 2,2% wskazań

Okazuje się, że piloci wojskowi przejawiają dość realistyczne aspiracje uwzględniające własne zdolności, umiejętności, sprawność psychofizyczną, od których zależy efektywność ich zawodowego działania i potencjalne osiągnięcia. Są to więc aspiracje działaniowe, spełniające funkcje stymulatora w dążeniu do konkretnego celu - użytkowania najnowszej techniki lotniczej, którego niezbędne dopełnienie stanowi osiągnięcie wysokich kwalifikacji zawodowych (szczególnie zaś posiadanie umiejętności lotniczych i wiedzy ściśle specjalistycznej).

Obok nich wyraźnie też zaznaczają się aspiracje prestiżu społecznego, przyjmujące pragnienie awansowania w stopniu wojskowym i na kolejne wyższe stanowisko służbowe, czyli

poprawienie zajmowanej pozycji w hierarhicznej strukturze wojska oraz wykonywania funkcji kierowniczych.

W dalszej dopiero kolejności mamy do czynienia z aspiracjami stabilizacyjnymi, związanymi z doczekaniem emerytury na zajmowanym stanowisku, a więc dążeniem do zachowania status quo, oraz edukacyjnymi dotyczącymi zaliczenia do Funduszu Przyspieszonego Rozwoju bądź uzyskaniu skierowania na akademię wojskową. Znikomy zaś odsetek respondentów (2,2%) deklaruje chęć zaprzestania latania lub zmianę specjalności.

Struktura aspiracji pilotów oznacza więc, że mamy do czynienia z postawą aktywną ¹⁾ wyrażającą się dążeniem do osiągnięcia wysokich umiejętności pilotażowych i obsługiwania najnowszej techniki lotniczej (samolotów najnowszej generacji) oraz przesuwaniem się po drodze hierarchii służbowej w ramach własnej kategorii zawodowej.

Poziom aspiracji pilotów warunkowany jest szeregiem czynników takich jak: wiek, wykształcenie, klasa pilota wojskowego, charakter zajmowanego stanowiska służbowego, rodzaj lotnictwa. Niektóre z nich działają samodzielnie, inne poprzez wzajemne układy i powiązania.

Poziom aspiracji pilotów najsilniej skorelowany jest z wiekiem i poziomem wykształcenia lotniczego (klasa pilota). Między tymi dwiema zmiennymi również zachodzi wprost proporcjonalna

1. Naczelną wartością pracowników o postawie aktywnej jest dążenie zostania dobrym fachowcem w swoim zawodzie, Por. J. Tułski, Aspiracje i wzory zawodowe młodych robotników W: Człowiek w organizacji przemysłowej, Warszawa 1965, s.158.

zależność, to znaczy z reguły czym wyższa kategoria wieku, tym wyższa klasa specjalisty wojskowego.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że wraz ze wzrostem wieku i poziomu lotniczych umiejętności (klasy pilota), wyraźnie obniża się poziom aspiracji czysto profesjonalnych.¹⁾ To obniżenie poziomu aspiracji zawodowych następuje już po przekroczeniu 25 lat życia. Ponad 2/3 najmłodszych pilotów (70%) pragnie latać na najbardziej nowoczesnym sprzęcie lotniczym, a 61,1% spośród tej grupy uzyskać klasę mistrzowską, gdy wśród najstarszych, wskaźniki te wynoszą odpowiednio 48,3% oraz 42,9%. Dążenie do użytkowania najnowszej techniki lotniczej najsilniej występuje wśród chorążych (83,3% wskazań), służących w lotnictwie transportowym. Natomiast najczęściej chcieliby uzyskać klasę mistrzowską oficerowie zajmujący stanowiska "pilota", latający na różnych typach samolotów.

Mamy więc do czynienia z wyraźnym dążeniem młodych pilotów, zajmujących najniższe stanowiska w hierarchii służbowej, by stać się dobrymi fachowcami, często za cenę rezygnacji z kariery wojskowej. Spostrzeżenie to zdaje się potwierdzać system wartości pilotów, w którym dążenie do kariery zajmuje ostatnią pozycję na liście dążeń - celów życiowych a także uzyskany rozkład odpowiedzi respondentów na pytania związane z aspiracjami prestiżowymi (uzyskaniem wyższego stopnia wojskowego lub awansowaniem na kolejne wyższe stanowisko służbowe).

1. Do podobnych wniosków dochodzi w swoich badaniach A. Wojciechowska-Çieslak, por. Aspiracje zawodowe i pracownicze, W: Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi, Warszawa 1977, s.246.

Aspiracje prestiżowe korelują natomiast z wiekiem, poziomem wykształcenia i wykształceniem oraz zajmowanym stanowiskiem, ale największe ich natężenie występuje u najstarszych wiekiem pilotów, dowódców różnych szczebli, a także pilotów z klasą mistrzowską i absolwentów akademii wojskowych.

Dążenia stabilizacyjne (na zajmowanym stanowisku doczekać emerytury), cechują również starszych wiekiem pilotów, posiadających już wysokie umiejętności zawodowe (klasę mistrzowską), jednak nie popartych studiami akademickimi. W pewnym okresie życia nastąpiła jak można przypuszczać świadoma rezygnacja przez tych pilotów z kariery wojskowej i skupienie uwagi na doskonaleniu ściśle profesjonalnym, a obecna postawa stanowi jak gdyby konsekwencję wcześniejszego wyboru. W ich własnym przekonaniu, a być może i faktycznie osiągnęli już pułap swojej kariery zawodowej.

Aspiracje edukacyjne i rozwojowe, charakteryzują najczęściej pilotów, którzy chcą iść drogą kariery wojskowej (dowódców i pilotów na stanowiskach sztabowych), w wieku powyżej 30 lat, latających na bojowych statkach powietrznych. Poziom więc aspiracji jest wynikiem oceny realnych szans i perspektyw kariery wojskowej.

W związku z powyższymi analizami nasuwa się jeszcze jedna uwaga. Jak się okazało, chęć zmiany zawodu lub charakteru pracy (przestać latać, zmienić specjalność) deklarują stosunkowo najczęściej oficerowie w wieku powyżej 30 lat, użytkujący samoloty odrzutowe (bojowe).

Ma to swoje uzasadnienie w opiniach tych pilotów, że na zerwanie z trudnym zawodem, który ich rozczarował nie jest jeszcze za późno i można znacznie lepiej urządzić się w życiu.

6. Podsumowanie.

Przedmiotem badań zawartych w niniejszym rozdziale uczyniliśmy postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych i ich uwarunkowania. Dokonana analiza postaw "cząstkowych" i ich uwarunkowań potwierdziła w zasadzie przyjęte przez nas hipotezy ogólne ("H₂") i ("H₃"). Wykazała jednak, pewne różnice w odniesieniu do niektórych hipotez szczegółowych. Materiał empiryczny pozwolił bowiem głębiej wniknąć w interesującą nas problematykę i nasświetlić mało znane dotychczas kwestie.

Przeprowadzona analiza upoważnia do sformułowania następujących uogólnień i wniosków:

1. Piloci wojskowi są bardzo wrażliwi i otwarci na indywidualne ludzkie problemy oraz gotowi do obrony ważnych interesów społecznych. Jednak szersze, bezpośrednie zaangażowanie społeczne zyskuje akceptację jedynie 1/3 pilotów, a tylko 1/5 ogółu angażuje się czynnie pełniąc różne funkcje w środowisku pracy lub zamieszkania. Większość niechętnie podejmuje się nie tylko zinstytucjonalizowanych form aktywności (przynależności do stowarzyszeń) ale również działań na rzecz większych zbiorowości. W przeważającej części prezentują pogląd, że pilot powinien skupić się na działalności profesjonalnej i nie rozpraszać w działalności społecznej, która z nią pozostaje w wyraźnej kolizji. W tym przekonaniu utwierdzają pilotów również ich dowódcy.

Możemy zatem mówić o negatywnej postawie pilotów wobec szerszej działalności społecznej a pozytywnym ich ustosunkowaniu do konkretnych osób w którym funkcjonuje motywacja szczególnego rodzaju związana z dobrem indywidualnym.

2. Postawy społeczne pilotów warunkują w głównej mierze czynniki osobowościowe (znaczenie przywiązywane do aktywności społecznej i wrażliwość na sprawy innych ludzi, zadowolenie ze społecznego środowiska pracy oraz indywidualne doświadczenie zawodowe). Istotną rolę pełni też przebieg procesu adaptacyjnego w konkretnym środowisku służby oraz klimat i atmosfera społecznego zaangażowania w jednostce wojskowej.

Przywiązywanie przez pilotów małego znaczenia do wartości (dążeń) angażowania się w kształtowanie spraw dużych i małych zbiorowości (14 miejsce na liście 16 wartości) wpływa negatywnie na postawy społeczne (szczególnie obszar praktycznie realizowanej aktywności na rzecz większych zbiorowości i to zarówno w zakresie sformalizowanych form aktywności, jak i działań podejmowanych okazjonalnie).

Piloci zorientowani prorodzinnie i prospołecznie są bardziej wrażliwi na sprawy innych ludzi i częściej angażują się społecznie.

3. Blisko 2/3 pilotów utożsamia się z macierzystym pułkiem. Przy czym najsilniej czują się oni związani ze swoim najbliższym środowiskiem pracy. Szczególnie pozytywny stosunek mają do personelu latającego (więź merytoryczna), najbliższego zespołu pracy (pododdziału lotniczego) oraz swoich przełożonych (zwłaszcza dowódcy eskadry). Okazują im powszechny szacunek.

F prawie 3/4 badanych identyfikuje się z pilotami i macierzystą eskadrą, zaś ponad połowa ogółu z działalnością kadry dowódczej. Silne emocjonalne więzi łączą ich nie tylko z najbliższym otoczeniem, ale również 1/3 deklaruje swe zażyłe stosunki z przełożonymi. Natomiast stosunek badanych pilotów do kadry technicznej pomimo wyraźnie okazywanego jej poważania za profesjonalne umiejętności, jest już znacznie bardziej obojętny. Utożsamia się z nią około połowy pilotów a tylko 1/3 łączy trwale więzi koleżeńskie.

Najmniej jednak czują się piloci zintegrowani z pozostałą kadry pułku. 3/4 spośród nich prezentuje postawy obojętne, chociaż ponad połowa docenia wysiłek i umiejętności innych żołnierzy zawodowych (innych specjalistów wojskowych), a 1/3 identyfikuje się nawet z określonymi grupami społecznymi w środowisku pracy (pułku).

4. Pozytywne postawy pilotów wobec środowiska pracy (przełożonych i żołnierzy zawodowych pułku) determinowane są w głównej mierze korzystną sytuacją społeczną w pułkach lotniczych wyrażającą się w atmosferze zrozumienia, życzliwości i współpracy. Klimat ten wpływa zwłaszcza na ustosunkowywanie się pilotów wobec przełożonych (dowódcy pułku i dowódcy eskadry) oraz wobec innych specjalistów lotniczych (personelu technicznego i kadry macierzystych pododdziałów lotniczych) oraz na pełniejszą ich identyfikację z grupą pilotów.

Zasadniczym jednak czynnikiem integrującym pilotów z personelem latającym pułku jest treść pracy, wspólne zafascynowanie

lotnictwem, wspólne formy życia towarzyskiego (identyczne potrzeby i interesy).

Kształtowaniu pozytywnych postaw wobec społecznego środowiska pracy sprzyjają również czynniki osobowościowe (zadowolenie pilotów z pełnionej roli zawodowej, satysfakcja z miejsca pracy (pułku i eskadry - najbliższego zespołu pracy), znaczenie jakie przywiązują piloci do dobrych stosunków międzyludzkich oraz ich indywidualne doświadczenie życiowe.

5. Piloci rzetelnie wykonują zadania wynikające z pełnionej roli zawodowej pilota i żołnierza zawodowego. 3/4 badanych pracuje co najmniej na poziomie stawianych im wymagań, a 1/6 wykazuje ponadprzeciętne zaangażowanie.

Piloci szczególnie angażują się w proces szkolenia lotniczego dążąc do doskonalenia umiejętności lotniczych i podwyższania swoich kwalifikacji (klasy pilota wojskowego). Ponad połowa z nich wykonuje więcej zadań, niż tylko te, które ma przewidziane w indywidualnych planach szkolenia, a 85,4% wyraża gotowość podjęcia i wykonania nawet najtrudniejszych lotów. Symptomy dezadaptacji zawodowej (unikanie lotów jeśli okoliczności na to pozwalają) zauważalne są u około 10% badanych. Mimo przekonania o znaczeniu szkolenia teoretyczno-praktycznego w działalności służbowej, piloci traktują obowiązującą problematykę szkolenia dość selektywnie. Największą wagę przywiązują do wiedzy i umiejętności specjalistycznych (zwłaszcza znajomości postępowania w przypadkach szczególnych w locie), w dalszej dopiero kolejności stawiają własne kwalifikacje etyczne i wojskowe.

Dobrze są więc przygotowani do wykonywania zadań lotniczych (wiedza techniczna, znajomość zasad szkolenia lotniczego, taktyka), znacznie słabiej do dowodzenia i bezpośredniej pracy z ludźmi (braki w wiedzy pedagogiczno-psychologicznej), oraz wykazują słabą znajomość języków obcych (zachodnich).

6. Źródło zaangażowania zawodowego pilotów stanowi przede wszystkim motywacja wewnętrzna oraz oczekiwanie różnych form uznania. Zespół tych czynników związany jest ściśle z ogólną orientacją życiową pilotów oraz wspomagany przez elementy sytuacji zawodowej (zwłaszcza silną integrację z najbliższym zespołem pracy i dobre stosunki zarówno z kadrą zawodową pułku, jak i przełożonymi).

Zaangażowanie w proces szkolenia lotniczego (ściśle profesjonalnego) wynika ze znaczenia jakie przywiązują piloci do podwyższania kwalifikacji oraz przeswiadczenia, że zdobyta wiedza i umiejętności sprzyjają realizacji ich celów i dążeń osobistych. Stąd też selektywne traktowanie wiedzy i umiejętności zawodowych. Preferowanie tej problematyki, która zgodnie z ich przekonaniem najlepiej służy wypełnianiu roli zawodowej pilota, gwarantując im rozwój i bezpieczne oraz racjonalne użytkowanie statku powietrznego.

Stosunek pilotów do wykonywania trudnych lotniczych zadań determinuje w sposób znaczący indywidualne doświadczenie profesjonalne (poziom wykształcenia ogólnego, klasa pilota wojskowego, dotychczasowy nalot, wiek - staż służby). Przypadki unikania lotów wynikają jak należy wnioskować z wyraźnego obniżenia przekonania, że wykonywana praca sprzyja realizacji

ich dążeń osobistych oraz zachwiania poczucia bezpieczeństwa na skutek własnych przeżyć, lub zdarzeń zaistniałych w pułkach lotniczych.

7. Mimo większego lub mniejszego rozczarowania realiami służby wojskowej 3/4 pilotów jest generalnie usatysfakcjonowana z pracy w wojsku i ponownie wybrałaby zawód wojskowego - na ogół pilota. Badani identyfikują się więc w pełni z rolą pilota wojskowego, czując się przede wszystkim profesjonalistami lotniczymi w mniejszym zaś stopniu utożsamiają się z rolą żołnierza zawodowego. Mimo to dalsze plany służby wojskowej połowa pilotów uzależnia od rozwoju sytuacji w wojsku, a 1/4 pragnie osiągnąć co najmniej minimum wysługi emerytalnej. Tylko 1/5 związana jest z wojskiem "na dobre i złe", bez względu na dalszy kierunek przemian w armii.

Struktura aspiracji zawodowych wskazuje, że piloci prezentują aktywną postawę wyrażającą się dążeniem do osiągnięcia mistrzostwa w swoim zawodzie, pragną latać na statkach powietrznych najnowszej generacji oraz awansować na kolejne wyższe stopnie wojskowe. Swoją pozycję społeczną wiążą bardziej z umiejętnościami zawodowymi niż sprawowaniem władzy (zajmowaniem stanowisk kierowniczych).

8. Badania wykazały, że u pilotów dominuje wewnętrzna motywacja służby wojskowej (głównie zamiłowanie do lotnictwa, wzmacniane systemem wartości w którym praca zawodowa pełni przede wszystkim funkcje samorealizacyjne ze względu na jej treść). Indywidualne doświadczenie i wyższe kwalifikacje (wykształcenie, klasa

pilota, nalot) w istotny sposób wspierają pozytywną motywację służby i umacniają postawy zawodowe.

Wśród czynników sytuacji zawodowej, które pozytywnie oddziałują na postawy pilotów znajdują się: organizacja pracy i szkolenia (zwłaszcza styl dowodzenia, sprawiedliwe obciążenie zadaniami i obowiązkami, dostosowanie wymagań do możliwości poszczególnych osób itp.), stworzone w pułkach warunki rozwoju zawodowego (możliwości wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami), następnie dobre stosunki interpersonalne z przełożonymi i kadrą ze środowiska pracy oraz poczucie bezpieczeństwa lotów w macierzystym pułku.

Czynnikami, które wywierają negatywny wpływ na postawy są: niezadawalające materialne warunki służby (zwłaszcza nieadekwatność wyposażenia do wymagań stawianych przez wojsko (zwłaszcza: odpowiedzialność, ryzyko zawodowe, dyspozycyjność, trudne warunki pracy, stresogenność służby)), zbyt absorbujący charakter służby wojskowej (mało czasu dla siebie i rodziny) oraz niezadawalający stan bazy kondycyjnego przygotowania do lotów i słaba organizacja czynnego wypoczynku.

Należy zaznaczyć, że na obecne plany (zamiary) pilotów kontynuowania służby wojskowej wywierają największy pozytywny wpływ: zamiłowanie do lotnictwa, korzystne warunki społeczne w miejscu pracy oraz dążenia do utrzymania (w niepewnej sytuacji w kraju) przynajmniej osiągniętego poziomu materialnego i stabilizacji życiowej i zawodowej.

Czynnikami motywującymi ujemnie jest głównie brak kwalifikacji zawodowych, które umożliwiałyby uzyskanie lepszych warunków pracy w środowisku cywilnym.

Nie wywierają zaś istotnego wpływu na plany pilotów np. takie czynniki jak: chęć kierowania ludźmi, niechęć do zmian w życiu czy perspektywy zawodowe (możliwości awansu).

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Podstawowym dokonaniem niniejszej dysertacji jest próba ukazania złożonych uwarunkowań kształtujących stosunek pilotów wojskowych do środowiska społecznego, wykonywanych czynności i zadań służbowych oraz wojska i zawodu pilota. Rozprawa nie wyczerpuje jednak bogatego kompleksu zagadnień związanych z uwarunkowaniami postaw personelu latającego. Zgodnie z założeniami metodologicznymi postanowiliśmy ograniczyć się do omówienia najbardziej istotnych kwestii. Zamiar ten podyktowany został zarówno szczególnymi i zróżnicowanymi warunkami pracy pilota ("powietrzny" i "ziemski" aspekt służby), wysokimi wymaganiami psychofizycznymi i etyczno-zawodowymi stawianymi pilotom, jak i aktualnym stanem badań tej problematyki. Mimo dość obszernej literatury na temat kształtowania stosunku człowieka do pracy i jego profesji, sporo jest jeszcze różnego rodzaju niejasności, zwłaszcza natury metodologicznej.

Przyjęta w pracy strategia badawcza i wyróżnienie postaw "cząstkowych" wobec różnych aspektów społecznych i zawodowych, które pełniły rolę wskaźników postawy ogólnej, pozwoliła nam osiągnąć założone cele badawcze.

Analiza wyników, skoncentrowana na poszukiwaniu czynników warunkujących postawy pilotów, okazała się zarazem dogodnym punktem wyjścia do obserwacji niektórych mechanizmów kształtowania i zmiany ich postaw wobec pracy społecznej, środowiska służby, wykonywanych zadań i pełnionej roli zawodowej. Dzięki niej można było zauważyć, że stosunek do pracy i zawodu uzależniony jest nie tylko od cech osobowych, walorów pracy i warunków służby, w jakich się ona odbywa, ale również od

wplywu środowiska pozazawodowego. Dotyczy to zwłaszcza rodziny: żony, dzieci, rodziców i ich stosunku do faktu pełnienia przez syna, męża i ojca zawodowej służby wojskowej w charakterze pilota wojskowego.

Stawiane w pracy tezy i wnioski weryfikujące hipotezy ogólne i szczegółowe wydają się być udokumentowane przedstawionymi wynikami badań. Jednakże właściwości materiału dokumentacyjnego (wykorzystanie zwłaszcza metody ankietowej) nie przesądzają ich bezsporności. W badaniu tym przyjmowane wskaźniki postaw charakteryzowały się przede wszystkim sferą emocjonalno-oceniającą, chociaż tam gdzie to było możliwe stosowano pytania wskaźnikowe odnoszące się również do sfery poznawczej i behawioralnej. Nawiązując do niektórych spostrzeżeń i ustaleń w poszczególnych rozdziałach i podrozdziałach, przedstawimy kilka uwag natury ogólnej, gdyż bardziej szczegółowe wnioski i uogólnienia zawierają poszczególne rozdziały pracy.

I. Dokonana diagnoza wykazała, że zarówno społeczne, jak i zawodowe postawy pilotów są wyraźnie ukształtowane. Piloci konkretyzują przedmioty tych postaw. Konsekwentnie charakteryzują i oceniają różne ich aspekty i zajmują wobec nich własne (osobiste) stanowisko. Można stąd wnosić, że sprawy społeczne i praca zawodowa są przedmiotem ich częstej refleksji i bez wątpienia stanowią dla nich główne role życiowe. Przy czym dominuje tu zdecydowanie pełniona rola zawodowa (a w niej lotniczy aspekt służby) nad społeczną rolą oficera lub chorążego Wojska Polskiego. Piloci czują się więc przede wszystkim profesjonalistami lotniczymi, w dalszej dopiero kolejności żołnierzami zawodowymi. Rola społeczna jest też dwójcicie

postrzegana. Właściwa internalizacja norm i zasad współżycia społecznego, prawidłowe ustosunkowanie się do osób i grup z najbliższego otoczenia, natomiast brak gotowości do działań społecznych na rzecz szerszych zbiorowości (pułk, garnizon itp.).

Uzyskane wyniki wykazały więc brak zgodności między emocjonalną stroną postawy społecznej (silną emocjonalną więzią łączącą pilotów ze społecznym środowiskiem pracy, ich wrażliwością na sprawy innych ludzi) a negatywnym postrzeganiem potrzeby własnej działalności społecznej na rzecz środowiska pracy i zamieszkania oraz konkretnym zaangażowaniem społecznym. Dwoistość ta powoduje ambiwalencję zachowań. Postawa ta ma swoje źródło w systemie wartości pilotów (mała ranga działalności społecznej oraz przywiązywanie znacznej uwagi do dobrych stosunków interpersonalnych). Jest ona także swoistym odreagowaniem na wymagania w tej sferze stawiane kadrze zawodowej w przeszłości i jej uwikłaniem politycznym oraz determinowana konkretną sytuacją w społecznym środowisku pracy. W środowisku tym panuje z jednej strony atmosfera życzliwości, zrozumienia i współpracy, z drugiej zaś dość częsty brak klimatu pracy społecznej na rzecz szerszego środowiska służby (zwłaszcza działalności zinstytucjonalizowanej).

W przypadku postawy zawodowej, dodatnie reakcje afektywne np. więź emocjonalna z pełnioną rolą zawodową (komponent emocjonalny postaw zawodowych) występuje najczęściej z pozytywnym postrzeganiem cech pracy (interesująca, ciekawa, dostarczająca przyjemnych wrażeń, zgodna z zainteresowaniami, użyteczna społecznie) i behawioralnym (zaangażowaniem w proces szkolenia lotniczego i realizacją nawet najtrudniejszych

lotniczych zadań, oraz aspiracjami rozwojowymi i innowacyjnymi). Wynika stąd, że na pozytywne postawy zawodowe zasadniczy wpływ ma zamiłowanie do lotnictwa i związana z tym treść pracy (charakter pracy pilota). Subiektywna wartość wykonywanej pracy jest więc wypadkową funkcjonującego w świadomości pilotów idealnego obrazu profesji lotniczej, powstałego na drodze internalizacji opinii o walorach pracy pilota oraz uświadomienia sobie możliwości realizacji poprzez jej wykonywanie własnych potrzeb i dążeń życiowych. Zatem praca zawodowa spełnia dla pilotów głównie funkcje samorealizacyjną, ale i jest też źródłem zaspokojenia innych ważnych potrzeb (m.in. bytowych, znaczenia, kontaktów z innymi ludźmi i uznania).

Badania potwierdziły teorię o wzajemnym przenikaniu się poszczególnych składników postaw zawodowych i tendencję do ich integracji. Piloci usatysfakcjonowani z pełnionej roli zawodowej pozytywniej też oceniają walory lotniczej służby, a także częściej wykazują zaangażowanie służbowe. Możemy więc powiedzieć, że mamy do czynienia z sytuacją, że zachowania zawodowe są zgodne z emocjonalną i racjonalną oceną pracy zawodowej. Występuje też wysoki poziom realizacji rolnych obowiązków pilota, z wyraźną jednak preferencją dla czynności i zadań bezpośrednio związanych ze służbą w powietrzu.

Stwierdziliśmy wyraźną współzależność między rolnymi sferami przejawiania się postaw społeczno-zawodowych pilotów wojskowych, a ich przygotowaniem i doświadczeniem zawodowym. Im wyższe kwalifikacje (wykształcenie, klasa pilota wojskowego, nalot) oraz doświadczenie życiowe i profesjonalne (wiek, staż służby), tym większa wrażliwość na sprawy społeczne, większa

internalizacja norm i zasad współżycia społecznego, wyższe zaangażowanie w sprawy środowiska służby i zamieszkania, większy szacunek okazywany innym żołnierzom zawodowym i silniejsza więź ze środowiskiem pracy i różnymi grupami. Ponadto piloci ci chętniej podejmują się wykonania bardziej trudnych i złożonych zadań, realniej oceniają sytuację zawodową. Czyli czynniki te w wyższym stopniu od pozostałych cech socjodemograficznych wpływają na integrację zasadniczych komponentów postaw pilotów i internalizację roli społeczno-zawodowej.

Podkreślić należy, że zasadnicze podłoże kształtowania się postaw zawodowych leży poza sferą "czynnika ludzkiego" i opiera się na treści pracy oraz ogólnie korzystnej sytuacji pracy (organizacji pracy i szkolenia, perspektywach rozwojowych, dobrej atmosferze pracy, właściwych stosunkach interpersonalnych, zarówno w poziomie" jak i w "pionie"). Trudno tu jednak wskazać (poza treścią pracy) kolejny szczególnie dominujący, determinant postaw związanych z sytuacją zawodową personelu latającego. Można raczej mówić o pozytywnym kumulowaniu się wielu czynników, które dopiero razem wywierają znaczący wpływ na kształtowanie lub modyfikację postaw pilotów.

Znamienne jest, że niezadowolenie z absorbującą charakteru pracy (deficyt czasu dla siebie i rodziny) i braku ekwiwalentności uzyskiwanych świadczeń w kontekście wysokich wymagań stawianych pilotom (dyspozycyjność, stresogennosc służby, wysoki stopień ryzyka itp.) nie ma decydującego wpływu na stosunek pilotów do obowiązków i zadań służbowych oraz nie osłabia więzi ze środowiskiem pracy i wojskiem. Wpływa natomiast w sposób zasadniczy na plany pilotów dotyczące pełnienia służby wojskowej. Zamiany te uzależnione są w dużym stopniu od rozwoju

sytuacji w wojsku. Należy spodziewać się, że utrzymywanie się obecnie niezbyt korzystnej sytuacji kadry zawodowej sił zbrojnych (niezadowalające warunki materialne, niepewność spowodowana reorganizacją wojska) może prowadzić do znacznej modyfikacji postaw pilotów w kierunku ich radykalnej zmiany (najczęściej będzie to rezygnacja ze służby w wojsku). Aktualnie jednak treść pracy pilota wojskowego, korzystna społeczna atmosfera służby w środowisku pracy (pułkach) i niekorzystna sytuacja na krajowym rynku pracy jest czynnikiem stabilizującym postawy.

II. Przeprowadzone badania upoważniają do przedstawienia następujących postulatów, wniosków i uogólnień związanych z funkcjonowaniem działalności szkoleniowo-wychowawczej w lotnictwie wojskowym.

1. Postawy badanych potwierdzają właściwe funkcjonowanie systemu szkoleniowo-wychowawczego w lotnictwie wojskowym.

Sytuacja zawodowa i społeczna w pułkach lotniczych umożliwia bowiem realizację zasadniczych oczekiwań personelu latającego związanych ze służbą wojskową w charakterze pilota oraz respektowanie przez nich wymogów służby wojskowej.

2. Prezentowane przez zdecydowaną większość pilotów pozytywne postawy społeczno-zawodowe są przejawem ich wysokiego moralnie i gwarantują właściwe wypełnianie przez nich zadań wynikających z pełnionej funkcji w strukturach pododdziałów i oddziałów lotniczych.

Stwierdzono wyraźną zbieżność w realizacji osobistych celów życiowych z celami służbowymi.

Ukształtowany w świadomości pilotów wizerunek oficera i chorążego lotnictwa wojskowego, jako wysokiej klasy

profesjonalisty o dużych walorach moralnych, w znacznej mierze odpowiada obecnym poszukiwaniom modelu żołnierza zawodowego. Stosunek pilotów do środowiska służby, a nade wszystko do wykonywania lotniczych zadań, dążenie do mistrzostwa w zawodzie oraz użytkowania najnowszej generacji techniki lotniczej jest tego dobitnym potwierdzeniem.

3. Pomimo, że w ostatnich latach odeszło z sił zbrojnych wielu starszych, doświadczonych pilotów co doprowadziło do sytuacji, że stanowiska te zajmuje dużo młodych, mało jeszcze doświadczonych lotników, jednak nie stanowi to zagrożenia dla sprawnego funkcjonowania pododdziałów i oddziałów lotniczych. Następuje bowiem prawidłowo przebiegający proces doskonalenia profesjonalnego i wdrażania ich do służby na różnych stanowiskach służbowych.
4. Styl dowodzenia, umiejętności profesjonalne kadry instruktorsko-dowodczej, korzystna atmosfera służby zapewniają efektywną realizację planów szkoleniowych mimo niedostatków materiałowo-technicznych i środków finansowych na zabezpieczenie wielu ważnych sfer życia wojskowego.
5. Silne dążenie pilotów do latania na samolotach najnowszej generacji oraz przekonanie, że użytkują na ogół przestarzały sprzęt lotniczy, nie ukazały negatywnego wpływu na ich stosunek do wykonywania lotniczych zadań. Mają bowiem zaufanie do sprawdzonego już w eksploatacji sprzętu lotniczego i rzetelnej pracy służb zabezpieczających i ubezpieczających loty.
6. Biorąc pod uwagę stwierdzone w badaniach niekorzystne zjawiska, lub ich symptomy, celowym wydaje się:
 - Wzmocnienie w pracy zawodowej elementów wychowania społecznego

nego i przygotowania strictly wojskowego. Polegać ono powinno na powolnym przekształcaniu przekonań co do znaczenia w rozwoju zawodowym pilota wojskowego aktywności społecznej i kwalifikacji ogólnowojskowych. Chodzi więc o takie profilowanie rozwoju zawodowego, by wyjść poza wąsko pojęty profesjonalizm lotniczy, zamknięcie się pilotów w kręgu tylko własnych spraw, by preferować drogę kariery w wojsku, która wiąże ściśle doskonalenie lotniczych umiejętności z podwyższaniem kwalifikacji wojskowych.

- Już w momencie rozpoczęcia studiów wojskowych, a zwłaszcza z chwilą rozpoczęcia służby w pułku lotniczym niezbędne jest kształtowanie oczekiwań pilotów dotyczących charakteru ich uczestnictwa w środowisku służby. Dążyć należy do kształtowania takich oczekiwań, aby zostały one jak najszyciej zrealizowane, by większej wartości nabrały te elementy, które wiążą się z rolą żołnierza zawodowego oraz mają szansę zostać zrealizowane. Wymaga to operatywnego ich rozpoznawania, aby trafniej dobierać środki wychowawcze i indywidualizować oddziaływanie.

- Biorąc pod uwagę znaczenie jakie przywiązują piloci do funkcjonowania małych grup społecznych i silnej merytorycznej więzi z najbliższym środowiskiem pracy, w większym stopniu wykorzystywać pozytywne ich oddziaływanie na pilotów będących w okresie intensywnego szkolenia lotniczego (zwłaszcza po 2-3 latach służby, kiedy to następuje u nich wyraźne obniżenie satysfakcji zawodowej) oraz na pilotów przejawiających oznaki dezadaptacji zawodowej (m.in. unikanie lotów, brak zaangażowania służbowego).

- Kształtowanie silnej więzi emocjonalnej pilotów z szerszym środowiskiem pracy (innymi specjalistami i pozostałą kadrami pułku).
- Eliminowanie z procesu szkolenia tych elementów, które szczególnie negatywnie rzutują na osiągnięte efekty. Dotyczy to m.in. częstych zmian wariantów szkolenia, nadmiernej biurokracji, mającej swe źródło w asekurancie; układania planowych tabel lotów pod konkretnymi ludźmi, gdy to nie jest podyktowane względami szkoleniowymi; przetrzymywanie w pułku personelu latającego ponad czas niezbędny dla realizacji założonego planu szkoleniowego itp.
- Usprawnianie organizacji czynnego wypoczynku personelu latającego jako ważnego czynnika regeneracji sił psychofizycznych.
- Podejmowanie wysiłków mających na celu poprawę warunków materialnych i socjalno-bytowych, tak aby świadczenia stawały się faktycznym ekwiwalentem za wkład pracy.
- Rozbudowa bazy kondycyjnego przygotowania do lotów by sprostać wyzwaniom związanym z wprowadzaniem na wyposażenie pułków lotniczych bardziej nowoczesnym sprzętem lotniczym. Problem o tyle istotny, gdyż zaniedbania minionych lat są bardzo dotkliwie odczuwane przez personel latający.

III. Problematyka czynników warunkujących postawy społeczno-zawodowe pilotów wojskowych jest znacznie bogatsza niż tu zdołaliśmy ją przedstawić. Postulować trzeba dalsze badania, szczególnie projektujące, eksperymentalne, dotyczące stwarzania warunków do umacniania pożądaných postaw i zachowań, a także weryfikowania ich wpływu na aktywność zawodową oraz nastawy

wobec środowiska służby i zawodu pilota wojskowego.

Do szczególnie istotnych zagadnień, mogących wzbogacić wiedzę w tym zakresie należą:

1. Wpływ środowiska pozazawodowego na stosunek pilota do wykonywanego zawodu i pełnionej roli żołnierza zawodowego.
2. Dynamika materialnych i stabilizacyjnych oczekiwań zawodowych personelu latającego.
3. Rola czynników intencjonalnych będących w dyspozycji dowódcy pułku i eskadry w kształtowaniu postaw zawodowych personelu latającego.
4. Poczucie stabilizacji zawodowej pilotów a przydatność posiadanych kwalifikacji poza wojskiem.
5. Cechy "dobrego pilota" według obecnych i przyszłych wymagań.
6. Sukcesy i niepowodzenia w pracy zawodowej pilota wojskowego.
7. Stosunek pilotów do zmian zachodzących w lotnictwie wojskowym i siłach zbrojnych.
8. Procesy integracji pilotów ze środowiskiem służby.
9. Pozycja i rola pilota w strukturze pułku lotniczego.
10. Profil oczekiwań zawodowych personelu latającego i warunki jego kształtowania oraz zmiany.

B I B L I O G R A F I A

1. ADAMOWICZ M.: Geneza refleksji filozoficznej nad pracą ludzką. *Wojsko i Wychowanie* 1992, nr 4.
2. ADAMSKI W.: Determinanty aktywności społecznej. Warszawa 1971.
3. ALTKORN J.: Postawy sprzedawców wobec wykonywanego zawodu. *Pracownicy handlu*. Warszawa 1964.
4. BALEY S.: Psychologia wychowawcza w zarysie. Warszawa 1958.
5. BAŃKA W.,
 CABAK H.,
 SOBIECKI J.: Wstęp do metodologii badań społecznych w wojsku. Warszawa 1986.
6. BAŃKA W.: Wybrane problemy metodologii w wojskowych naukach społecznych. Strategia badań pedagogicznych. Warszawa 1980.
7. BAŃKA W.: Metodologiczne podstawy organizacji i kierowania zespołowymi pracami badawczymi. Warszawa 1977.
8. BARTNIK C.S.: Teologia pracy ludzkiej. Warszawa 1977.
9. Bezpieczeństwo lotów w 1991r. - Wywiad z gen. TENEROWICZEM, szefem BL WLOP. *Przegląd WLOP* 1991, nr 2.
10. BORKOWSKI J.: Systemy wartości oficerów. *Zeszyt WOO WLOP*. Warszawa 1991, nr 5.
11. BLALOCK H.M.: Statystyka dla socjologów. Warszawa 1975.
12. BŁOSZCZYŃSKI R.,
 POKINKO P.,
 TERELAK J.: Psychologiczne aspekty doboru personelu latającego. *Biuletyn WOSL*, Dęblin 1973, nr 3.
13. BŁOSZCZYŃSKI R.: Psychologiczna analiza działania człowieka w układzie "pilot-samolot-środowisko". *Psychologia Lotnicza*. Warszawa 1976.

14. BOGUSZ J.,
KOSYRZ Z.: Kształtowanie postaw patriotycznych i obronnych młodzieży. Warszawa 1979.
15. BROWN J.A.C.: Społeczna psychologia przemysłu. Warszawa 1962.
16. BUCHNER-JEZIORSKA A.: Wewnętrzne i zewnętrzne czynniki zadowolenia z pracy. Studia socjologiczne 1975, nr 3.
17. BUCHNER-JEZIORSKA A,
WOJCIECHOWSKA-CIEŚLIK A.: Społeczne sytuacje pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi. Warszawa 1977.
18. BUJAK J.: Młodzież szkolna wobec pracy jako wartości społecznej. Studia socjologiczne 1977, nr 2.
19. CACKOWSKI Z.: Problemy i pseudoproblemy. Warszawa 1964.
20. CELEK J.: Kształtowanie osobowości uczniów Liceum Lotniczego w świetle wymogów lotnictwa wojskowego. Przegląd WLOP 1985 nr 9.
21. CIEŚLARCZYK M.: Stan i uwarunkowania procesów integracyjnych kadry zawodowej. Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1990.
22. CZARNECKI K.: Rozwój zawodowy człowieka. Warszawa 1985.
23. CZARNECKI K.: Próba poznawcza cech osobowości studentów uczelni wyższej. Katowice 1972.
24. CZAJKA S.,
SZTUMSKI J.: Zarys socjologii przemysłu. Wrocław 1977.
25. DOBROWOLSKA D.: Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1974.
26. DOBROWOLSKA D.: Praca w życiu człowieka. Warszawa 1980.
27. DOBRZANIECKI A.: Pamiętnik pilota. Warszawa 1969.
28. DOBRZYŃSKI M.: Organizacja zachowania pracownika. Warszawa 1973.
29. DOMAŃSKI H.,
SAWIŃSKI Z.: Dlaczego niektóre zawody są cenione wyżej niż inne. Biuletyn CBOS 1988, nr 2/13.

30. DOKTÓR K.: Przedsiębiorstwo przemysłowe. Studium socjologiczne zakładów Przemysłu-Metalowego "H.CEGIELSKI". Warszawa 1964.
31. DOKTÓR K., SARAPATA A.: Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1963.
32. DRAŹKIEWICZ J.: Uwagi o aktywności społecznej i zróżnicowaniu społecznym. Studia socjologiczne 1974, nr 4.
33. DROZDOWICZ J.: Społeczne problemy kierowania ludźmi w zakładach pracy. Warszawa 1973.
34. Encyklopedia organizacji i zarządzania. Warszawa 1981.
35. ENGELS F., MARKS K.: Dzieła t.20. Warszawa 1972.
36. FIEJDASZ M.: Opinie społeczeństwa, kadry zawodowej i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej o wojsku i obronności. Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1989.
37. FILIPOWSKI S.: Kształtowanie warunków pracy. Z zagadnień nauki o pracy. Warszawa 1965.
38. FRAISSE P.: Podręcznik do ćwiczeń z psychologii eksperymentalnej. Warszawa 1960.
39. FRITZHAND M.: Wartości a fakty. Warszawa 1982.
40. FRENTZEL J.: Analiza pojęć związanych z problematyką ról społecznych. Studia socjologiczno-polityczne 1965, nr 18.
41. FRISCH-GAUTHIER J.: Morale i zadowolenie z pracy. System społeczny przedsiębiorstwa. Warszawa 1966.
42. GALUBIŃSKA K.: Osobowość pilota a przystosowanie zawodowe. Warszawa 1967.
43. GALUBIŃSKA K.: Badanie czynników motywacyjno-emocjonalnych u pilotów. Medycyna Lotnicza 1971, nr 33.
44. GALUBIŃSKA K.: Kryteria sprawności psychicznej i przydatności zawodowej pilota oraz metody ich ustalania. Medycyna Lotnicza, 1964, nr 13.

45. GERSTMAN S.: Osobowość. Wybrane zagadnienia psychologiczne. Warszawa 1979.
46. GLISZCZYŃSKA X.: Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy. Warszawa 1971.
47. GLISZCZYŃSKA X.: Psychologiczny model motywacji pracowników, w: Współczesne problemy zarządzania /re. HOŁUBIEC J./. Warszawa 1974.
48. GŁADZIŃSKI Z.: Pracownicy przedsiębiorstwa elektronicznego. Studium socjograficzne załogi Wrocławskich Zakładów Elektronicznych "ELWRO". Wrocław 1967
49. GOŁĘBIEWSKI B.: Młodzież o sobie i swoich dążeniach. Warszawa 1976. OBOP i SP.
50. GOŁĘBIEWSKI B.: Uwarunkowania aktywności społecznej młodzieży. Pokolenia 1984, nr 10.
51. GOŁĘBIEWSKI B.: Dynamika aspiracji. Warszawa 1977.
52. GOTOWAŁA J.: Wystąpienie na XXXIV Konferencji BL Lotnictwa Sił Zbrojnych w 1992r. Kancelaria Ogólna DWLOP.
53. GOTOWAŁA J.: Mocniej przyłgnąć do korzeni. Wiraże 1992, nr 18.
54. GRACA T.: Psychologiczne uwarunkowania zaangażowania społecznego podchorążych. /Maszynopis pracy doktorskiej WAP/. Warszawa 1988.
55. GRACZYK J.: O stosunkach międzyludzkich w wojsku, w: Biuletyn Rady Nauk Społecznych 1970, nr 2.
56. GREWIŃSKI J.: Społeczne i psychospołeczne uwarunkowania utraty zdolności do wykonywania zawodu pilota wojskowego. /Maszynopis pracy doktorskiej WAP/. Warszawa 1990.
57. GRZEGORCZYK K.: O pojęciu wartości w antropologii kulturowej. Studia socjologiczne 1971, nr 1.
58. GURYCKA A.: Aktywność i aktywizacja społeczna. Zeszyty naukowe Instytutu Psychologii UW, 1976, nr 9.
59. HILGARD E.R.: Wprowadzenie do psychologii. Warszawa 1967.

60. HIRSZEL K.: Robotnicy i inżynierowie. Postawy wobec pracy i wybranych wartości społecznych. Warszawa 1983.
61. INGARDEN R.: Czego nie wiemy o wartościach, w: Studia z estetyki, t.III. Warszawa 1970.
62. IWANIEC W.,
SEREK W.: Stosunek kadry LWP do wojska i zawodu wojskowego. Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1988.
63. JACHER W.: Współczesna koncepcja integracji społecznej w socjologii. Studia socjologiczne 1971, nr 3.
64. JACHER W.: Więź społeczna w teorii i praktyce. Katowice 1987.
65. JADOW W.A.,
ROŻINA W.P.,
ZDRAWOMYSŁÓW A.G.: Człowiek i jego praca. Warszawa 1971.
66. JADOW W.A.,
ZDRAWOMYSŁÓW A.G.: Stosunek młodych robotników do pracy, w: Społeczne problemy pracy zawodowej. Warszawa 1970.
67. JANCWITZ J.: Sociology and Military Establishment. New York 1959.
68. JANKOWSKI A.: Aspiracje młodzieży szkół średnich. Warszawa 1977.
69. JANKOWSKI A.: Psychologia społeczna a zagadnienia wychowania. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1980.
70. JAROSIŃSKA M.: Przygotowanie młodzieży robotniczej do pierwszej pracy. Warszawa 1972.
71. KALINOWSKA J.: Postawy robotników wobec pracy. Warszawa 1978.
72. KARP A., WITEK R.: Procesy integracji załogi z zakładem pracy. Katowice 1968.
73. KICIŃSKI K.,
KURCZEWSKI J.: Wartości uznawane przez młodzież. Przekazy i opinie, 1976, nr 1.
74. KŁOSKA G.: Pojęcia, teorie i badania wartości w naukach społecznych. Warszawa 1980.
75. KOLASIŃSKI W.: Płaszczyzny integracji kadry oficerskiej oddziału wojskowego. /Maszynopis WAP/. Warszawa 1975.

76. KORCZYŃSKI M.:
Losy zawodowe przodujących absolwentów WOSL - pilotów z lat 1971-1984. /Maszynopis pracy doktorskiej WAP/. Warszawa 1990.
77. KOTARBIŃSKI T.:
O pojęciu metody. Warszawa 1957.
78. KOWALEWSKA S.:
Psychospołeczne warunki pracy w zakładzie przemysłowym, w: Jak pracuje człowiek. Warszawa 1961.
79. KOWALEWSKA S.:
Kształtowanie postaw zawodowych jako zagadnienie kultury pracy, w: Kształtowanie postaw zawodowych. Wrocław 1964.
80. KOWALEWSKI Z.:
Chemicy w PRL, w: Socjologia przemysłu. Warszawa 1962.
81. KOWALEWSKI Z.:
Problemy identyfikacji z zawodem, w: Jak pracuje człowiek. Warszawa 1961.
82. KOWALEWSKI Z.:
Kultura zawodu a pozycja społeczna inżyniera, w: Wybrane zagadnienia kultury pracy. Wrocław-Warszawa-Kraków 1964.
83. KOWALSKI J.:
Osobowość pilota wobec praktyki lotniczej, w: Biuletyn Rady Naukowej WOSL 1969.
84. KOSYRZ Z.:
Środowisko wojskowe i jego funkcje wychowawcze, w: Badania społeczne w wojsku, 1971, nr 1.
85. KRECH D.,
CRUTCHFIELD R.S.,
BALLACHEY D.L.:
Individual in Society. New York 1963.
86. KUCZYŃSKI J.:
Homo creator. Wstęp do dialektyki człowieka. Warszawa 1979.
87. KULPIŃSKI J.:
Postawy robotników wobec pracy i zakładu, w: Zarządzanie i rachunek ekonomiczny. Warszawa 1971.
88. KULPIŃSKA J.:
Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego. Warszawa 1969.
89. KUNIKOWSKI M.:
Myślenie modelowe w socjologii Maxa Webera. Wrocław 1980.

90. KURNAL J.: Zarys teorii organizacji i zarządzania. Warszawa 1970.
91. KWIATKOWSKI S.: Być żołnierzem zawodowym. Wojsko Ludowe 1981, nr 6.
92. KWIATKOWSKI S.: Kultura kierowania w wojsku. Warszawa 1979.
93. LEONTIEW A.N.; w: REYKOWSKI /red./. Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości. Warszawa 1977.
94. LIGĘZA S.: Osobowość mistrzów szkolenia lotniczego, a powodzenie w ich pracy zawodowej. /Maszynopis pracy doktorskiej AON/. Warszawa 1991.
95. LUTYŃSKA K.: Pozycja społeczna a opinie urzędników o różnych działach gospodarki narodowej.
96. ŁAPA A.: Wartości i postawy zawodowe kadry polskiej MW w latach 1986-1990. /Maszynopis pracy doktorskiej AON/. Warszawa 1991.
97. ŁOBOCKI M.: Metody badań pedagogicznych. Warszawa 1984.
98. ŁOŚ M.: Motywacje i emocjonalne uwarunkowania poziomu aspiracji. Studia socjologiczne, 1971, nr 2.
99. ŁUKASZEWSKI W.: Osobowość: struktura i funkcje regulacyjne. Warszawa 1974.
100. ŁYPACEWICZ S.: Współdziałanie i współodpowiedzialność pracowników przedsiębiorstwa. Warszawa 1965.
101. MADSEN K.B.: Współczesne teorie motywacji. Warszawa 1980.
102. MALINOWSKI J.: Stosunek młodych robotników do zawodu i nauki. Warszawa 1960.
103. MALEWSKA A.: Rozdźwięk między uznawanymi przekonaniem i jego konsekwencją. Studia socjologiczne 1961, nr 1.
104. MALEWSKA A.: Mechanizmy socjalizacji a postawy, w: Teorie postaw pod red. S. Nowaka. Warszawa 1973.

105. MALLORAN J.: Attitude Formation and Change. Tłumaczenie, w: Zmiany postaci, OBOP 1971.
106. MARKS K.: Kapitał. Warszawa 1970.
107. MARKOCKI Z.: Wartość pracy w życiu człowieka. Wojsko i Wychowanie, 1992, nr 4.
108. MARODY M.: Sens teoretyczny, a sens empiryczny pojęcia postawy. warszawa 1976.
109. MARUSZEWSKIM., REYKOWSKI J., TOMASZEWSKI T.: Psychologia jako nauka o człowieku. Warszawa 1966.
110. MATEJKO A.: Praca i koleżeństwo. Zagadnienia socjologii pracy. Warszawa 1963.
111. MATUSEWICZ Cz.: Psychologia wartości. Warszawa-Poznań 1975.
112. MATYSIAK Z.: Psychologiczna analiza wpływu wypadków lotniczych na motywację wykonywania zawodu pilota wojskowego. Biuletyn Informacyjny DWL, Poznań 1986, nr 1.
113. MATYSIAK Z. Raport o stanie personelu latającego wojsk lotniczych. DWL, Poznań 1986.
114. MAYNTZ R., HOLM K., HUBNER P.: Wprowadzenie do metod socjologii empirycznej. Warszawa 1985.
115. MĄDRZYCKI T.: Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw. Warszawa 1977.
116. MĄDRZYCKI T.: Warunki i metody zmiany postaw, w: Teorie postaw. Warszawa 1973.
117. MICHALIK M.: Armia - zawód - moralność. Warszawa 1968.
118. MIKA S.: Psychologia społeczna. Warszawa 1981.
119. MIKA S.: Wstęp do psychologii społecznej. Warszawa 1972.
120. MILEWSKI S., POKINKO P.: Stan psychofizjologiczny personelu latającego, WIML, Warszawa 1975.

121. MIKICIUK M.: Identyfikacja kadry z "Zasadami etyki i obyczajami żołnierzy zawodowych LWP" Sprawozdanie z badań IBS WAP. Warszawa 1988.
122. MISZTAL M.: Problematyka wartości w socjologii. Warszawa 1980.
123. MLECZKO F.: Z badań nad aktywnością zawodową i społeczną chłopów. Wrocław 1964.
124. MORAWSKI B.: Czynniki warunkujące postawy wobec pracy. Studia socjologiczne, 1977, nr 1.
125. MURRAY E.J.: Motywacje i uczucia. Warszawa 1968.
126. NAJDER Z.: Wartości i oceny. Warszawa 1971.
127. NAJDUCHOWSKA H.: Preferencje wartości dotyczących przyszłej pracy. Studia socjologiczne, 1975, nr 2.
128. NEWCOMB Th.M.,
TURNER R.H.,
CONVERSE Ph.E.: Psychologia społeczna. Warszawa 1970.
129. NOWAK S.: Metodologia badań społecznych. Warszawa 1986.
130. NOWAK S.: Wstęp do teorii postaw, w: Teorie postaw. Warszawa 1973.
131. NOWICKI T.: Podstawy dydaktyki zawodowej. Warszawa 1971.
132. NUTIN J.: Struktura osobowości. Warszawa 1986.
133. OBUCHOWSKI K.: Psychologia dążeń ludzkich. Warszawa 1966.
134. OKOŃ W.: Słownik pedagogiczny. Warszawa 1975.
135. ONUFROWICZ E.: Stosunek do pracy zamiejscowych robotników budowlanych, w: Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje. Warszawa 1975.
136. OSSOWSKA M.: Uwagi o pojęciu dysonansu poznawczego u Festingera. Studia socjologiczne 1962, nr 1.
137. OSSOWSKA M.: Motywy postępowania. Warszawa 1958.
138. OSSOWSKI S.: Koncepcja ładu społecznego i typy przewidywań. Studia Filozoficzne 1959, nr 4.

139. PAWŁOWSKI T.: Pojęcia i metody współczesnej humanistyki. Warszawa 1977.
140. PŁUŻAŃSKI T.: Pojęcie pracy ludzkiej, w: Człowiek, praca, postęp społeczny, pod red. W. Jędrzyckiego Warszawa 1984.
141. PIETER J.: Ogólna metodologia pracy naukowej. Wrocław 1967.
142. POKINKO P.: Sprawność percepcyjna pilota i metody jej kształtowania w procesie szkolenia lotniczego. Biuletyn Informacyjny DWL, Poznań 1985, nr 1.
143. POLAŃSKA A.: Kilka uwag o pojęciu "warunki pracy". Problemy organizacji, 1968, nr 11.
144. POMIAN G.:
STRZESZEWSKI M.: Postawa wobec pracy i zakładu pracy. Warszawa 1969.
145. POPLUCZ J.: Oczekiwania zawodowe pracujących. Studia Socjologiczne, 1977, nr 2.
146. POTOCKA-HOSER A.: Aktywność organizacji społecznych i politycznych w zakładzie przemysłowym. Wrocław 1985.
147. POZNANIAK W.: Problematyka społeczno-moralnych postaw człowieka. Przegląd Psychologiczny 1974, nr 3.
148. PRANGISZWILI A.C.: Pojęcie nastawienia się w psychologii radzieckiej w świetle gruzińskiej szkoły psychologicznej, w: Psychologia Wychowawcza, 1968, nr 3.
149. PREISS A.: Kształtowanie stosunku do pracy ..., w: Socjologia w zakładzie pracy, pod red. WIDERSZPŁA S. Warszawa 1973.
150. PREISS A.: Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym. Warszawa 1972.
151. RANZIŃSKI R.: Aktywność zawodowa załogi, w: Człowiek i praca. Opole 1979. Raport z badań Polacy 84 - Dynamika konfliktu i konsensusu UW, Warszawa 1986.
152. RATAJCZAK Z.: Niezawodność człowieka w pracy. Warszawa 1988.
153. Regulamin lotów lotnictwa wojskowego /RL-86/. Poznań 1986.
154. REUTT J.: Próba psychologicznej charakterystyki osobowości lotnika. Biuletyn Rady Naukowej WOSL. Dęblin 1969.

155. REYKOWSKI J.:
Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej. Warszawa 1964.
156. REYKOWSKI J.:
Z zagadnień psychologii motywacji. Warszawa 1970.
157. REYKOWSKI J.:
Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy, w: Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy. Materiały z Konferencji 24-25.03. 1972. Wrocław 1973.
158. REYKOWSKI J.:
Motywacje. Postawy prospołeczne a osobowość. Warszawa 1978.
159. SARAPATA A.:
Problem awansu zawodowego, w: Socjologiczne problemy przedsiębiorstwa przemysłowego. Warszawa 1965.
160. SARAPATA A.:
Pozycja wojskowego we współczesnym społeczeństwie polskim, w: Z badań nad zawodem oficera. Warszawa 1966.
161. SARAPATA A.:
Płynność i stabilność kadr. Warszawa 1967.
162. SARAPATA A.:
Zawód jako wyznacznik miejsca w społeczeństwie, w: Socjologia zawodów. Warszawa 1965.
163. SARAPATA A.:
Z problematyki badań nad zadowoleniem z pracy /pod red. W. Jędrzyckiego/. Warszawa 1974.
164. SARAPATA A.:
Socjologia pracy. Poradnik zawodowy. Bydgoszcz 1974.
165. SARAPATA A.:
O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy. Warszawa 1977.
166. SARAPATA A.,
DOKTÓR K.:
Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1962.
167. SAWA J.:
Psychoanalityczna teoria postaw, w: Teorie postaw pod red. S. Nowaka. Warszawa 1973.
168. SEREK W.:
Motywacje służby wojskowej w korpusie podoficerów zawodowych. /Maszynopis pracy doktorskiej WAP/. Warszawa 1978.
169. SICIŃSKI A.:
Postawy wobec pracy i własności oraz ich społeczne uwarunkowania. Studia Socjologiczne 1961.

170. SIEMIĘSKA R.: Polskie systemy wartości i modele konsumpcji. Diagnostyka - prognozy IS UW. Warszawa 1984.
171. SKORNY Z.: Obserwacje interpretacyjne i charakterystyki psychologiczne. Warszawa 1988.
172. SKORNY Z.: Metody badań i diagnostyka psychologiczna. Wrocław 1984.
173. SKORNY Z.: Mechanizm kształtowania się poziomu aspiracji i jego wykorzystanie w praktyce. Psychologia Wychowawcza 1971, nr 1.
174. SKORNY Z.: Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1980.
175. SKOROWSKI H.: Specyfika etyki zawodu żołnierza. Wojsko i Wychowanie 1991, nr 1
176. Słownik języka polskiego. Warszawa 1978.
177. Słownik pedagogiki pracy. Wrocław 1986.
178. SOKOŁOWSKA A.: Stosunek młodzieży do jej perspektyw życiowych. Warszawa 1967.
179. SOSNOWSKI T.: Zakład pracy jako środowisko wychowawcze. Warszawa 1975.
180. STACIWA Cz.: Wybrane problemy stosunków międzyludzkich w wojsku. Warszawa 1974.
181. STACIWA Cz.: Wojsko w świadomości społecznej. Warszawa 1976.
182. STALEWSKI T.: Wartości preferencyjne robotników przemysłowych. Studia Socjologiczne 1976, nr 2.
183. STERNICZUK H.: Społeczne warunki pracy w taśmowym systemie produkcji. Humanizm pracy, 1974, nr 4.
184. STERNICZUKOWIE B. i H.: Postawy wobec pracy. Warszawa 1979.
185. STRZESZEWSKI M.: Stosunek do wykonywanej pracy i jego wyznaczniki, w: Zagadnienia kultury pracy robotników przemysłowych. Warszawa 1969.

186. SUFIN Z.: Kultura pracy. Warszawa 1968.
187. SZCZEPAŃSKI J.: Elementarne pojęcia socjologii. Warszawa 1965.
188. SZCZEPAŃSKI J.: Czynniki kształtujące zawód, strukturę zawodową, w: Socjologia zawodów - pod red. A. Sarapaty. Warszawa 1965.
189. SZEWCZUK W.: Psychologia. Warszawa 1990.
190. SZEWCZUK W.: Słownik psychologiczny. Warszawa 1978.
191. SZMAJKE A.: Zaangażowanie społeczne a aktywność społeczna, w: Poznawcze regulatory funkcjonowania społeczeństwa /red./ Jarymowicz J., SMOLEŃSKA Z. Warszawa 1986.
192. SZTUMSKI J.: Socjologia pracy w zarysie. Warszawa 1981.
193. SZTUMSKI J.: Postawa wobec pracy jako miara wartości człowieka. Pedagogika pracy. Warszawa 1975.
194. SZTUMSKI J.: Wstęp do metod i technik badań społecznych. Warszawa 1984.
195. ŚWIĄTKIEWICZ W.: Integracja kulturowa i jej społeczne uwarunkowania. Katowice 1987.
196. ŚWIĄTNICKI W.: Jaki samolot ? Przegląd WLOP 1991, nr 6.
197. ŚWIDA H.: Pojęcie wartości i jej znaczenie dla funkcjonowania osobowości, w: Młodzież a wartości. Warszawa 1979.
198. TATARKIEWICZ W.: Pojęcie wartości, w: Parerga. Warszawa 1978.
199. TATARKIEWICZ W.: O bezwzględności dobra. Warszawa 1978.
200. TOMASZEWSKI T.: Psychologia. Warszawa 1978.
201. TOMASZEWSKI T.: Wstęp do psychologii. Warszawa 1967.
202. TOMASZEWSKI T.: O wychowawczej roli pracy. Pedagogika pracy. Warszawa 1975.
203. TOMASZEWSKI T.: Aktywność człowieka, w: Kształtowanie motywacji postaw. Warszawa 1975.

204. TOMASZEWSKI T.: Człowiek i otoczenie, w: Psychologia. Warszawa 1975.
205. TULSKI J.: Aspiracje i wzory zawodowe młodych robotników, w: Człowiek w organizacji przemysłowej. Warszawa 1965.
206. TULSKI J.: Postawy młodych robotników wobec pracy zawodowej. Warszawa 1969.
207. TYSZKOW M.: Problemy psychicznej odporności dzieci i młodzieży. Warszawa 1972.
208. TYSZKOWA M.: Aktywność i działalność dzieci i młodzieży. Warszawa 1977.
209. UŁASIUK F.: Oficerowie współczesnego WP. Postawy wobec zawodu, wojska i wybranych wartości społecznych. Warszawa 1990.
210. VROOM V.H.: Work and Motivation. New York 1964.
211. WESOŁOWSKI W.: Młodzi robotnicy, kwalifikacje, postawy, aspiracje. Warszawa 1975.
212. WESOŁOWSKI W.: Robotnicy o swojej pracy i swoich zakładach. Studia socjologiczno-polityczne, 1962, nr 12.
213. WESOŁOWSKI W.: Prestiż, zawód, system wartości - uwarunkowania społeczne, w: Socjologia zawodów. Warszawa 1965.
214. WIATR J.J.: Socjologia wojskowa. Warszawa 1982.
215. WIDERSZPIL S.: Skład polskiej klasy robotniczej. Warszawa 1965.
216. WIDERSZPIL S.: Socjologia w zakładzie pracy. Warszawa 1973.
217. WOJCIECHOWSKA- CIEŚLIK A.: Pozycja i rola pracowników biurowych w strukturze przedsiębiorstwa przemysłowego, w: Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi. Warszawa 1977.
218. WOODWORTH R.S., SCHLOSBERG H.: Psychologia eksperymentalna. Warszawa 1963.
219. WÓJCICKA M.: Komunikat z badań nt.: Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP, WIBS. Warszawa 1992.
220. WÓJCICKA W.: Społeczno-zawodowe orientacje oficerów WP. Komunikat z badań WIBS. Warszawa 1992.

221. Wykaz specjalności wojskowych Sił Zbrojnych. Warszawa 1987.
222. Wypadek Lotniczy. Konsekwencja czy przypadek. Przegląd WLOP, 1992, nr 3.
223. Zadania wojska a optymalne warunki psychologiczno-społeczne ich wykonywania. /Rezultaty sondażu korespondencyjnego doświadczonych oficerów z jednostek i instytucji wojskowych/. WIBS, Warszawa 1991.
224. ZAGÓRSKI K.: Masłowa teoria potrzeb. Studia Socjologiczne, 1966, nr 1.
225. Zasady działania kadrowego w SZ RP, MON Warszawa.
226. ZAWADZKI B.: Wstęp do teorii osobowości. Warszawa 1970.
227. ZBIEGIEŃ- MACIĄG L.: Aktywność współczesna w zastosowaniu do badań empirycznych. Studia Socjologiczne, 1979, nr 4.
228. Zespół autorski ADAMSKI W. i in. Raport z badania Polacy 84. Dynamika konfliktu i konsensusu, UW. Warszawa 1986.
229. ZNANIECKI F.: Wstęp do socjologii. Poznań 1972.

WOJSKOWY OŚRODEK OŚWIATOWY WOJSK LOTNICZYCH I OBRONY POWIETRZNEJ

Piloci wojskowi są specyficzną grupą kadry zawodowej Wojska Polskiego. Stąd też potrzeba bliższego określenia uwarunkowań pracy zawodowej pilotów i ich życia społecznego w jednostkach Wojsk Lotniczych i Obrony Powietrznej. Służyć temu mają niniejsze badania ankietowe prowadzone w ramach prac Wojskowego Ośrodka Oświatowego WLOP. Ich zasadniczym celem jest dostarczenie wiarygodnego materiału empirycznego w zakresie analizowanej problematyki.

Ankieta jest anonimowa i odpowiedzi zostaną wykorzystane jedynie w celach naukowych dla sformułowania praktycznych wniosków.

Pana pomoc jest nam niezbędna, prosimy o szczerą, poważną i przemyślaną odpowiedź.

Dziękujemy za wypełnienie
ankiety

Warszawa, lipiec 1992r.

1. Jakie znaczenie przywiązuje Pan do realizacji wymienionych poniżej celów - dążeń życiowych ?

(W kolumnach obok prosimy wpisać cyfrę określającą znaczenie - ważność dla Pana każdego z celów wg. skali: 5 - bardzo duże, 4 - duże, 3 - średnie, 2 - małe, 1 - nie zależy mi na tym).

Lp.	Cele dążeń życiowych	Wskaźnik ważności
1.	Osiągnięcie poczucia, że realizowana działalność jest użyteczna dla innych ludzi (społeczeństwa, kraju)	
2.	Zdobycie szacunku i uznania ludzi za osobistą postawę i codzienną działalność	
3.	Przestrzeganie prawa, zasad moralnych oraz innych norm regulujących współżycie między ludźmi	
4.	Wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję	
5.	Rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych, dobra i solidna praca	
6.	Dobre zdrowie własne i rodziny	
7.	Szczęśliwe życie rodzinne	
8.	Angażowanie się w działalność związaną z kształtowaniem spraw społecznych (dużych i małych zbiorowości)	
9.	Życie w gronie lubianych i lubiących Pana ludzi (dobre stosunki z innymi ludźmi)	
10.	Zdobycie środków materialnych zapewniających sobie, rodzinie przeciętny poziom życia	
11.	Zdobycie środków materialnych umożliwiających wysoki poziom konsumpcji lub gromadzenie dóbr	
12.	Doskonalenie wiedzy i umiejętności (podwyższanie kwalifikacji)	
13.	Postępowanie zgodne z przykazaniami religii, aby uzyskać zbawienie wieczne	
14.	Zdobycie stanowiska kierowniczego, posiadanie władzy	
15.	Życie aktywne, pełne wrażeń, związane z ryzykiem	
16.	Bycie wolnym, niezależnym człowiekiem, cieszącym się życiem, pełnym zabawy i rozrywki	
17.	Inne (jakie ?)	

2. Co zadecydowało, że Pan wybrał zawód pilota wojskowego ?
(Wybrane odpowiedzi prosimy podkreślić).

1. Chęć szybkiego usamodzielnienia się
2. Zainteresowanie problematyką wojska i obronności
3. Zainteresowanie i zamiłowanie do lotnictwa
4. Przewidywane korzyści materialne, jakie związane są z wykonywaniem zawodu pilota
5. Tradycje rodzinne
6. Wpływ (namowa) rodziny, kolegów, znajomych
7. Zbieg okoliczności (przypadek)
8. Łatwość zdobycia wykształcenia w szkole wojskowej
9. Nie dostałem się na uczelnię cywilną i była to jedyna szansa dalszej nauki
10. Lepsze warunki materialne w trakcie nauki
11. Szacunek okazywany pilotom wojskowym w społeczeństwie
12. Inne (Jakie ?)

3. Gdyby mógł Pan wybierać zawód ponownie, to jaka byłaby decyzja ?
(Prosimy podkreślić jedną odpowiedź).

1. Wybrałbym ponownie zawód pilota wojskowego
2. Raczej wybrałbym ponownie zawód pilota wojskowego
3. Nie wiem
4. Raczej wybrałbym inną specjalność wojskową
5. Raczej wybrałbym zawód cywilny

Odpowiedź prosimy uzasadnić

4. W jakim stopniu wykonywana praca zawodowa (pilota wojskowego) spełnia dla Pana poniższe funkcje ?
(W kolumnie obok prosimy wpisać cyfrę określającą stopień jej ważności wg. skali: 5 - bardzo dużym, 4 - dużym, 3 - średnim, 2 - małym, 1 - wogóle nie spełnia).

Lp.	Wykonywana praca pilota wojskowego jest :	Wskaźnik ważności
1.	Źródłem materialnego i socjalnego zabezpieczenia bytu (utrzymania) własnego i rodziny	
2.	Realizacją własnych aspiracji i zamiłowań	
3.	Pełnieniem odpowiedzialnej służby dla społeczeństwa (narodu, państwa)	
4.	Pracą w zawodzie poważanym i szanowanym społecznie	
5.	Możliwością przebywania z ludźmi o podobnych zainteresowaniach	
6.	Ciekawym zajęciem, dostarczającym mocnych wrażeń	
7.	Spełnia inne funkcje (jakie ?)	

5. W życiu spotykamy różne zachowania ludzi.
Jedna grupa to ci, którzy swoją aktywność życiową ograniczają wyłącznie do kręgu spraw osobistych i rodzinnych. Druga grupa to tacy, którzy starają się uczestniczyć aktywnie w rozwiązywaniu problemów swojego środowiska (pracy, zamieszkania) a nawet większych zbiorowości (np. organizacji społecznej, narodu, państwa itp.). Do której z tych grup zaliczyłby Pan siebie? (Prosimy podkreślić jedną odpowiedź)

- 1. Pierwszej
- 2. Drugiej
- 3. Trudno mi powiedzieć

6. Czy Pana zdaniem pilot powinien angażować się do pracy społecznej na rzecz innych ludzi czy zbiorowości? (Prosimy podkreślić wybraną odpowiedź).

- 1. Tak
- 2. Raczej tak
- 3. Raczej nie
- 4. Nie
- 5. Trudno mi powiedzieć

Odpowiedź prosimy uzasadnić

.....

.....

.....

7. Człowiek często znajduje się w sytuacjach, kiedy jego własne dobro jest w konflikcie z dobrem innych ludzi. Która z poniższych opinii jest najbliższa poglądom Pana na ten temat? (Prosimy podkreślić wybraną odpowiedź).

- 1. Jedynie życie dla innych ludzi nadaje sens egzystencji człowieka i dlatego powinien przyswajać wzgląd na dobro innych
- 2. Należy przedkładać dobro innych nad własne, ale nie należy bagatelizować własnego dobra
- 3. Należy umieć znaleźć wyjście pośrednie między dobrem własnym a cudzym
- 4. Choć jest rzeczą naturalną dbanie przede wszystkim o własne interesy, należy jednak w miarę możliwości uwzględniać i cudze
- 5. Lepsze jest konsekwentne kierowanie się jedynie dobrem własnym, niż udawanie przed sobą i innymi, że można postępować inaczej

8. Jaki jest Pana stosunek do niżej wymienionych form aktywności społecznej ?
(Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Forma aktywności	R e a k c j a			
		Czynię to na ogół chętnie	Czynię to chętnie, ale w niektórych sytuacjach	Gdy sytuacja na to pozwala uchylam się	Na ogół uchylam się //
1.	<u>Świadczenie bezinteresownej pomocy innym osobom: finansowej i materialnej</u>				
2.	- w załatwianiu spraw, (rozwiązywaniu trudnego problemu)				
3.	- pomoc szkoleniowa				
4.	<u>Dobrowolny udział w pracach społecznych na rzecz jednostki wojsk.:</u> - przy rozbudowie bazy szkoleniowej i rekreacyjnej				
5.	- przy organizowaniu imprez kulturalnych i sportowych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej				
6.	- przy organizowaniu imprez kulturalnych i rekreacyjnych dla kadry i jej rodzin				
7.	- pełnienie funkcji społecznych w jednostce				
8.	<u>Dobrowolny udział w pracach na rzecz środowiska zamieszkania;</u> - pełnienie funkcji we władzach samorządowych				
9.	- udział w zebraniach mieszkańców osiedla				
10.	- w czynach na rzecz poprawy warunków życia mieszkańców				
11.	<u>Udział w pracy na rzecz określonej zbiorowości:</u> - we władzach stowarzyszeń itp.				
12.	- komitetach rodzicielskich				
13.	- Występowanie w obronie ważnych interesów społecznych (grup, instytucji itp.)				

9. Gdyby ktoś w Pana towarzystwie wyrażał uogólnioną złą opinię o niżej wymienionych osobach, grupach i instytucjach, to jak by Pan zareagował? (Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Osoby, grupy, instytucje	Reakcja			
		Broniłbym dobrego imienia	Byłoby mi to obojętne	Poparłbym złą opinię	Trudno mi powiedzieć
1.	Dowódcy pułku				
2.	Zastępcach d-cy pułku				
3.	Dowódcy eskadry				
4.	Żołnierzach zawodowych eskadry				
5.	Personelu latającym pułku				
6.	Personelu technicznym pułku				
7.	Pozostałych żołnierzach zawodowych pułku				
8.	Pilotach wojskowych RP				
9.	Żołnierzach zawodowych WP				
10.	Macierzystej eskadrze lotniczej				
11.	Jednostce wojskowej				
12.	Wojskach Lotniczych i Obrony Powietrznej				
13.	Wojsku Polskim				

10. Czy w swojej działalności służbowej uwzględni Pan opinie, uwagi i rady niżej wymienionych osób lub grup ?
(Prosimy wstawić "X" do odpowiedniej rubryki).

Lp.	Osoby lub grupy	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Dowódcy pułku					
2.	Z-ców d-cy pułku					
3.	Dowódcy eskadry					
4.	Żołnierzy zawodowych eskadry					
5.	Personelu latającego (pilotów)					
6.	Personelu technicznego (techników)					
7.	Pozostałej kadry pułku					

11. Czy chętnie wykonuje Pan polecenia i rozkazy niżej wymienionych przełożonych ? (Prosimy wstawić "X" do odpowiedniej rubryki).

Lp.	Przełożeni	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Dowódcy pułku					
2.	Z-ców d-cy pułku					
3.	Dowódcy eskadry					
4.	Bezpośredniego przełożonego					

12. Gdyby Panu przyszło zmienić jednostkę wojskową (garnizon), to czym dla Pana byłoby rozstanie z niżej wymienionymi osobami lub grupami ?
(Prosimy wstawić "X" do odpowiedniej rubryki).

Lp.	Osoby lub grupy	Wydarzeniem				
		Bardzo korzystnym (przyjemnym)	Korzystnym (przyjemnym)	Bez znaczenia	Nie korzystnym (nieprzyjemnym)	Bardzo niekorzystnym
1.	Dowódca pułku					
2.	Z-cami dcy pułku					
3.	Dowódca eskadry					
4.	Żołnierzami zawodowymi eskadry					
5.	Personelem latającym pułku					
6.	Personelem technicznym pułku					
7.	Pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku					

13. Jak ogólnie układają się Panu stosunki z niżej wymienionymi osobami i grupami ? (Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Osoby lub grupy	Opinia				
		Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Różnie (czasem dobrze, czasem źle)	Raczej źle	Bardzo źle
1.	Dowódcą pułku					
2.	Z-cami do pułku					
3.	Dowódcą eskadry					
4.	Żołnierzami zawodowymi eskadry					
5.	Personelem latającym pułku					
6.	Personelem technicznym pułku					
7.	Pozostałymi żołnierzami zawodowymi pułku					

14. Co sądzi Pan o wykonywanej pracy ? (Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Elementy sytuacji pracy	Opinia					
		Tak	Raczej tak	I tak i nie	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Jest użyteczna społecznie						
2.	Daje poczucie służby Ojczyźnie						
3.	Wpływa na wykonywanie zadań przez jednostkę wojskową						
4.	Jest interesująca, ciekawa dostarcza przyjemnych wrażeń						
5.	Jest zgodna z moimi zainteresowaniami						
6.	Wymaga dużego wysiłku fizycznego i psychicznego						
7.	Jest niebezpieczna, związana z ryzykiem						
8.	Wymaga stałej sprawności i dyspozycyjności						
9.	Zapewnia poważanie i szacunek: - w społeczeństwie						
10.	- przełożonych						
11.	- środowiska służby (innych żołnierzy zawodowych pułku)						
12.	- żołnierzy służby zasadniczej						
13.	Umożliwia mi kierowanie innymi ludźmi						
14.	Sprzyja realizacji celów i dążeń osobistych						

15. Jaki jest Pana stosunek do wykonywania lotniczych zadań ?
(Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Zachowanie	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Chętnie podejmuję się wykonywania najtrudniejszych zadań					
2.	Wykonuję tylko te zadania, które wynikają z programu mojego szkolenia					
3.	Jeśli mogę to unikam lotów					
4.	Inne zachowanie (jakie ?)					

16. Jakie znaczenie przywiązuje Pan do znajomości niżej wymienionych zagadnień ?
(Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Zagadnienie	Bardzo duże	Duże	Średnie	Małe	Nie przywiązuje
1.	Wiedzy ogólnowojskowej					
2.	Regulaminów wojskowych					
3.	Zasad etyczno-moralnych żołnierzy zawodowych WP					
4.	Zasad ceremoniału wojskowego					
5.	Regulaminu lotów					
6.	Wiedzy techniczno-eksploatacyjnej w zakresie: - Budowy i konstrukcji płatowca i silnika					
7.	- Sensu fizycznego ograniczeń eksploatacyjnych					
8.	- Danych taktyczno-technicznych statku powietrznego					
9.	- Metodyki postępowania w szczególnych przypadkach lotu					
10.	- Wszystkich ograniczeń eksploatacyjnych użytkowanego statku powietrznego					

17. W jakim stopniu przestrzega Pan normy i zasady ? (Prosimy wstawić "X" do odpowiedniej rubryki).

Lp.	Normy i zasady	Przestrzegam w pełni	Przestrzegam w dużym stopniu	Przestrzegam częściowo	Nie przestrzegam	Trudno mi powiedzieć
1.	Regulaminów wojskowych					
2.	Regulaminu lotów					
3.	Etyczno-moralne żołnierza WP					
4.	Ceremoniału wojskowego					
5.	Przepisów ubiorczych					

18. Co sądzi Pan o własnych warunkach pracy zawodowej ?
(Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Elementy sytuacji zawodowej	O c e n a					Trudno mi powiedzieć
		Tak	Raczej tak	I tak i nie	Raczej nie	Nie	
1.	W środowisku służby jest dobra organizacja pracy						
2.	Zakres obowiązków i wymagań odpowiada moim możliwościom						
3.	Jestem sprawiedliwie obciążony zadaniami i obowiązkami						
4.	Jestem sprawiedliwie oceniany za realizację zadań i obowiązków służbowych						
5.	Jestem dobrze dowodzony						
6.	Mam możliwość rozwoju zawodowego: - Podwyższania kwalifikacji						
7.	- Wykazania się własną wiedzą i umiejętnościami						
8.	- Awansu w stopniu						
9.	- Awansu na wyższe stanowisko						
10.	W środowisku służby uwzględnia się opinie i postulaty wyrażane przeze mnie						
11.	Po pracy pozostaje mi wystarczająca ilość czasu na odpoczynek i sprawy osobiste						
12.	Otrzymywane uposażenie jest adekwatne do moich kwalifikacji i stawianych mi przez wojsko wymagań						
13.	Otrzymywane uposażenie pozwala mi i mojej rodzinie żyć na satysfakcjonującym poziomie						
14.	Mam satysfakcjonujące mnie warunki zamieszkania						
15.	Mam dobre warunki przygotowania się do wykonywania zadań lotniczych: - Bazę kondycyjnego przygotowania do lotów						

Ciąg dalszy pytań na stronie 11

Ciąg dalszy pytań ze strony 10

Lp.	Elementy sytuacji zawodowej	Ocena					
		Tak	Raczej tak	I tak i nie	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
16.	-Bazę szkolenia teoretyczno-praktycznego (kabin treningowe)						
17.	-Sale przygot. do lotów itp.						
18.	-Warunki socjalne w "domku pilota"						
19.	-Warunki odpoczynku po wykonywaniu lotniczych zadań						
20.	-Opiekę lekarską						
21.	Mam zaufanie do: Statku powietrznego na którym wykonuję loty						
22.	Systemu obsługowego mojego statku powietrznego						
23.	Zabezpieczenie i ubezpieczenie lotów gwarantuje mi bezpieczne wykonywanie zadań						
24.	Sprawne kierowanie lotami pozwala mi czuć się pewnie w czasie lotów						

19. Jak Pan ocenia swój osobisty wysiłek w realizacji czynności i zadań służbowych? (Prosimy podkreślić jedną odpowiedź).

1. Pracuję powyżej stawianych przede mną wymagań
2. Pracuję na poziomie wymagań przełożonych
3. Pracuję poniżej wymagań
4. Trudno mi powiedzieć, ponieważ wymagania nie są wyraźnie określone
5. Nie potrafię sam siebie ocenić

Dlaczego tak właśnie Pan postępuje (prosimy podać główne powody)

.....

.....

.....

.....

20. Jaki wpływ na Pana aktywność zawodową (wywiązywanie się z czynności i zadań służbowych) mają poniższe czynniki ?
(Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Czynniki	Wpływ pozytywny			Wpływ negatywny	Nie ma wpływu	Trudno mi powiedzieć
		Duży	Średni	Mały			
1.	Przyzwyczajenie do solidnego wykonywania każdej pracy						
2.	Świadomość wagi wykonywanych zadań						
3.	Uznanie wyższych przełożonych za dobrą pracę						
4.	Uznanie bezpośrednich przełożonych za dobrą pracę						
5.	Uznanie kolegów						
6.	Własne zadowolenie, gdyż lubię swoją pracę i latanie						
7.	Przykład innych osób - jakich ?						
8.	Obawa przed dezaprobatą (uwagami) przełożonych						
9.	Obawa przed dezaprobatą (uwagami) kolegów						
10.	Obawa przed odpowiedzialnością sądową (karną)						
11.	Obawa przed odpowiedzialnością dyscyplinarną						
12.	Obawa przed odsunięciem od wykonywania lotów						
13.	Obawa przed zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej						
14.	Inne czynniki (jakie?)						

21. Przed rozpoczęciem pracy w charakterze pilota wojskowego miał Pan określone wobrażenia o zawodowej służbie wojskowej. Jak obecnie ocenia Pan rzeczywistość tej służby ? (Prosimy podkreślić jedną odpowiedź).

1. Rzeczywistość służby wojskowej okazała się lepsza, niż ją sobie wobrażałem
2. Rzeczywistość służby wojskowej okazała się zgodna z moimi wcześniejszymi wobrażeniami
3. Rzeczywistość służby wojskowej okazała się gorsza niż ją sobie wobrażałem
4. Trudno mi powiedzieć

Odpowiedź prosimy uzasadnić

.....

.....

.....

22. Czy jest Pan zadowolony z niżej wymienionych aspektów pracy ? (Prosimy wstawić "X" w odpowiednią rubrykę).

Lp.	Aspekty pracy	Tak	Raczej tak	Raczej nie	Nie	Trudno mi powiedzieć
1.	Z faktu, że jest żołnierzem zawodowym					
2.	Z charakteru wykonywanej pracy (pilota wojskowego)					
3.	Z aktualnego miejsca pracy : garnizonu					
4.	jednostki wojskowej					
5.	eskadry					
6.	zajmowanego stanowiska służbowego					

Prosimy o uzasadnienie swoich odpowiedzi

.....

.....

.....

.....

.....

23. Jakie są Pana plany odnośnie dalszego pozostania w zawodowej służbie wojskowej?
(Wybraną jedną z odpowiedzi prosimy podkreślić).

1. Zamierzam ją pełnić do osiągnięcia pełnej
wysługi emerytalnej
2. Zamierzam ją pełnić do osiągnięcia conajmniej
minimum wysługi emerytalnej (staż służby
minimum 15 lat)
3. Zależać to będzie od sytuacji zawodowej
w przyszłości
4. Zamierzam zwolnić się z zawodowej służby
wojskowej po osiągnięciu celu osobistego -
(np. otrzymanie mieszkania, ukończenie studiów itp.)
5. Zamierzam zwolnić się z zawodowej służby
wojskowej jeszcze w tym roku lub przyszłym.

24. Czy członkowie najbliższej rodziny (żona, dzieci, rodzice)
akceptują fakt, że jest Pan pilotem wojskowym?
(Prosimy podkreślić jedną odpowiedź).

1. Tak
2. Raczej tak
3. Raczej nie
4. Nie
5. Trudno powiedzieć

25. Jaki wpływ na to, że pozostaje Pan w zawodowej służbie wojskowej mają poniższe czynniki ?
(Prosimy wstawić "X" do odpowiedniej rubryki).

Lp.	Czynniki	Wpływ pozytywny			Nie ma wpływu	Trudno mi powiedzieć
		Duży	Średni	Mali		
1.	Zamiłowanie do wojska i munduru					
2.	Zamiłowanie do latania					
3.	Stosunki z kolegami w środowisku służby					
4.	Stosunki z przełożonymi					
5.	Uposażenie (zarobek)					
6.	Świadczenia socjalno-bytowe przysługujące pilotom wojskowym					
7.	Pozycja społeczna pilota wojskowego					
8.	Warunki przejścia na rentę lub emeryturę dla pilotów					
9.	Zdobyta już pozycja zawodowa					
10.	Niechęć do zmian w życiu					
11.	Perspektywy zawodowe (możliwość awansu)					
12.	Możliwość kierowania innymi ludźmi					
13.	Lepsze w lotnictwie wojskowym niż w innej pracy możliwości wykazywania się umiejętnościami					
14.	Brak kwalifikacji zawodowych, które gwarantowałyby uzyskanie lepszych warunków pracy					
15.	Inne (jakie?)					

26. Co chciałby Pan jeszcze osiągnąć pełniąc zawodową służbę wojskową ?

(Wybrane odpowiedzi prosimy podkreślić).

1. Po przeszkoleniu latać na najbardziej nowoczesnym sprzęcie lotniczym
2. Uzyskać klasę mistrzowską pilota wojskowego
3. Zostać zaliczonym do Funduszu Przyspieszonego Rozwoju
4. Awansować na kolejne wyższe stanowisko służbowe
5. Uzyskać kolejny wyższy stopień wojskowy
6. Na zajmowanym stanowisku doczekać emerytury
7. Uzyskać skierowanie na akademię wojskową
8. Przestać latać, zmienić specjalność
9. Inne plany (jakie ?)
-
-

Prosimy o podanie kilku danych o sobie

1. Wiek

1. do 25 lat
2. 26 - 30 lat
3. 31 - 35 lat
4. 36 - 40 lat
5. 41 - 45 lat
6. 46 i więcej

2. Stan cywilny i rodzinny

1. Żonaty (bezdziatny)
2. Żonaty (1-2 dzieci)
3. Żonaty (3 i więcej dzieci)
4. Kawaler
5. Rozwiedziony
6. Wdowiec

3. Pochodzenie społeczne

1. Robotnicze
2. Chłopskie
3. Inteligenckie
4. Inne

4. Wykształcenie

1. WOSL
2. ASG
3. Akademia zagraniczna
4. SCH
5. Studia cywilne

5. Staż zawodowej służby wojskowej

1. do 5 lat
2. 6 - 10 lat
3. 11 - 15 lat
4. Powyżej 15 lat

6. Klasy specjalisty wojskowego
 1. Mistrzowska
 2. I Klasa
 3. II Klasa
 4. III Klasa
 5. Żadna

7. Charakter stanowiska służbowego
 1. Dowódcze (dca pułku, eskadry, klucza)
 2. Sztabowe (szef sztabu, pułku, eskadry itp.)
 3. Pilot

8. Dotychczasowy nalot
 1. do 500 godzin
 2. 501 - 1000 godzin
 3. 1001 - 1500 godzin
 4. 1501 - 2000 godzin
 5. Powyżej 2000 godzin

9. Nalot na danym typie samolotu
 1. do 150 godzin
 2. 151 - 300 godzin
 3. 301 - 450 godzin
 4. 451 - 600 godzin
 5. 601 - 1200 godzin
 6. Powyżej 1200 godzin

10. Rodzaj statku powietrznego
 1. Samoloty odrzutowe - bojowe
 2. Śmigłowce bojowe
 3. Śmigłowce transportowe
 4. Samoloty transportowe
 5. Inne

11. Czy obecnie pełni Pan jakieś funkcje społeczne w wojsku lub poza wojskiem? (Prosimy podkreślić jedną odpowiedź).
 1. Tak kilka
 2. Tak jedną
 3. Nie

D Z I Ę K U J E M Y

P L A N W Y W I A D U

z pilotami wojskowymi nt. niektórych aspektów pracy zawodowej i wybranych problemów społecznych.

1. Przywitanie się z rozmówcą, krótkie przedstawienie charakteru i celu wywiadu, zachęcenie do szczerych wypowiedzi.
2. Jak Pan ocenia charakter wykonywanej pracy ?
3. Proszę scharakteryzować statek powietrzny na którym wykonuje Pan loty ?
4. Ile razy w swojej lotniczej karierze miał Pan obawy, że statek lotniczy na którym ma wykonać zadanie może zawieść i z jakich powodów ?
5. Co stanowi szczególne utrudnienie w pracy zawodowej ?
6. Czy były sytuacje, że Pan unikał lotów ?
Jeśli tak, to co było przyczyną ?
7. Czy o wszystkich przesłankach melduje Pan przełożonym ?
Jeśli nie to z jakiego powodu ?
8. Czy jest Pan zadowolony z obecnego poziomu wyszkolenia lotniczego ?
9. Czy społeczne środowisko pracy okazuje pilotom poważanie i szacunek ?
10. Jak ocenia Pan atmosferę w swoim środowisku pracy ?
11. Czy pilot powinien angażować się w pracy społecznej na rzecz środowiska służby i zamieszkania ?
12. Na czym koncentrują się Pana zainteresowania pozazawodowe ?
13. Jak Pan ocenia swoje warunki mieszkaniowe i poziom uzyskiwanych świadczeń ?

P L A N W Y W I A D U

z kadrami wychowawczą i instruktorsko-dowódczą realizującą szkolenie lotnicze nt. postaw społeczno-zawodowych pilotów i ich uwarunkowań.

1. Przywitanie się z rozmówcą, krótkie przedstawienie charakteru i celu wywiadu, zachęcenie do szczerych wypowiedzi.
2. Co sprawia najwięcej kłopotów w organizacji szkolenia lotniczego ?
3. Jak Pan ocenia poziom bezpieczeństwa lotów w jednostce ?
Proszę scharakteryzować przyczyny przesłanek lub wypadków.
4. Jak Pan ocenia warunki służby i pracy w jednostce ?
5. Jak Pan ocenia zaangażowanie pilotów:
 - społeczne,
 - zawodowe.
6. Jak Pan ocenia sprawność pilotów:
 - fizyczną,
 - odporność psychiczną.
7. Czy piloci chętnie przyznają się do popełnionych błędów w technice pilotowania oraz innych przesłanek powstałych z ich winy ?
8. Jakimi Pana zdaniem czynnikami zwiększają lub zmniejszają aktywność:
 - społeczną,
 - zawodową.
9. Jak Pan ocenia aspiracje pilotów ?
10. Jak piloci przyjmują wiadomość o wypadku lotniczym (pierwsze reakcje, charakterystyczne wypowiedzi i zachowanie, motywacja do lotów itp.) ?
11. Jak Pan ocenia:

- wiedzę techniczno-eksploatacyjną pilotów,
- umiejętności lotnicze,
- sprawność działania w sytuacjach trudnych.

12. Jaki wpływ na postawy społeczno-zawodowe pilotów wywierają wyróżnienia i kary ?

P L A N W Y W I A D U

z kadrami inżynieryjno-lotniczą organizującą szkolenie nt. wiedzy techniczno-eksploatacyjnej pilotów oraz ich pozycji zawodowej i zaangażowania.

1. Przywitanie się z rozmówcą, krótkie przedstawienie charakteru i celu wywiadu, zachęcenie do szczerych wypowiedzi.
2. Jak Pan ocenia organizację szkolenia lotniczego ? Z czym jest najczęściej kłopotów ?
3. Czy wystarczająca jest ilość godzin programowego szkolenia technicznego dla pilotów ?
4. Stosunek pilotów do:
 - szkolenia technicznego,
 - szkolenia lotniczego.
5. Jaka jest praktyczna umiejętność pilotów w przypadkach szczególnych lotu ?
6. Jaka jest frekwencja pilotów na zajęciach szkolenia technicznego ?
7. Jaka jest wiedza techniczno-eksploatacyjna absolwentów WOSL ?
8. Czy piloci mają zaufanie do :
 - obsługi technicznej,
 - sprzętu lotniczego.
9. Czy piloci odnoszą się z szacunkiem do personelu technicznego ?
10. Jaka jest pozycja zawodowa pilota w pułku lotniczym ?
11. Jak Pan ocenia umiejętności pilotów pułku:
 - w zależności od nalotu,
 - posiadanej klasy specjalisty.
12. Podziękowanie za rozmowę.

P L A N W Y W I A D U

z lekarzem zabezpieczającym szkolenie lotnicze nt.
stanu psychofizycznego pilotów oraz wpływu wypadków lotniczych,
sytuacji trudnych w czasie lotu na postawy zawodowe.

1. Przywitanie się z rozmówcą, krótkie przedstawienie charakteru i celu wywiadu, zachęcenie do szczerych wypowiedzi.
2. Czy piloci chętnie ujawniają swoją niezdolność do lotów ?
3. Z jakich powodów głównie "spisują się" z lotów ?
4. Jak Pan ocenia sprawność pilotów:
 - fizyczną,
 - odporność psychiczną.
5. Jak reagują piloci na wiadomość o wypadku lotniczym ?
6. Czy piloci przejawiają indywidualnie dużą troskę o swój stan psychofizyczny ?
7. Jak Pan ocenia organizację czynnego wypoczynku dla pilotów ?
8. Podziękowanie za rozmowę.

