

42. Baza Lotnictwa Szkolnego

SEBASTIAN BERA

s.bera@wp.pl

*Wartości związane z pracą zawodową  
pilotów wojskowych*

---

Values Associated with the Work of Professional Military Pilots

## STRESZCZENIE

Praca zawodowa stanowi podstawową formę aktywności człowieka, odgrywa główną rolę w zaspokajaniu jego życiowych potrzeb rozwojowych. Jednak, jak wykazują dotychczasowe badania empiryczne, stanowi też różną wartość w życiu pracujących, a poszczególne jej aspekty są niekiedy odmiennie oceniane w zależności od wykonywanego zawodu i pełnionej roli zawodowej. W zawodach trudnych i niebezpiecznych, do których należy profesja pilota wojskowego, znaczenie przywiązywane do wykonywanej pracy odgrywa kluczową rolę w jakości pełnionej służby. Kierując się tymi przesłankami, dokonałem diagnozy wartości, jakie piloci wojskowi wiążą z wykonywaną pracą zawodową. Problematykę tę rozpatrywałem w kontekście uwarunkowań społeczno-zawodowych.

**Słowa kluczowe:** praca jako wartość; wartości zawodowe; pilot wojskowy

## WPROWADZENIE

Jak trafnie stwierdza M. Podgórny (2000, s. 12):

(...) praca jako element życia ludzkiego była i jest nadal przez filozofię każdej epoki sytuowana między prymatem ducha a prymatem materii, między kanonem sztuki a kanonem techniki, między ideą działania a ideą kontemplacji, między chlubą wolności a hańbą zniewolenia, między pokutą za grzech pierwszych ludzi a szansą na dojrzałe człowieczeństwo, między ideą alienacji a teorią samo-realizacji, wreszcie między statusem towaru na rynku a postulatami personalizacji.

Badania empiryczne wykazują, że z pracą zawodową ludzie wiążą określone oczekiwania i dążą w toku jej wykonywania do realizacji istotnych dla nich wartości, które mogą dotyczyć: możliwości dalszego kształcenia się, nowych wyzwań, możliwości stosowania posiadanych kompetencji, możliwości pracy twórczej i oryginalnej, wykonywania zadań indywidualnie, dobrych relacji w środowisku pracy, możliwości pomagania innym, gwarancji stałej pracy czy uzyskiwania wysokiego dochodu (por. Bromberek 1988; Boguszewski 2006; Wierzejska 2014). Aksjologia dotycząca pracy jest bardzo istotna w zawodach trudnych i niebezpiecznych, do których należy m.in. zawód pilota wojskowego. Ponadto swoje zainteresowania badawcze skierowałem na pilotów wojskowych, ponieważ jest to środowisko, w którym na co dzień funkcjonują zawodowo.

Dotychczasowe badania świadczą o tym, że piloci wojskowi wykazują orientację prorodzinną i prozawodową. W badaniach przeprowadzonych w 1999 r. wśród 165 losowo wybranych pilotów reprezentujących różne rodzaje lotnictwa (myśliwskiego, myśliwsko-bombowego, rozpoznawczego, transportowego) ustalono, że dominują: wartości życia rodzinnego (tzn. dobre zdrowie własne i rodziny), rozwój zawodowy i satysfakcjonująca praca dająca stabilizację życiową i szczęśliwe życie rodzinne nad wartościami abstrakcyjnymi i hedonistycznymi. Wykonywana praca spełnia dla pilotów wiele funkcji. Przede wszystkim samorealizacyjne, związane z treścią pracy (charakterem wykonywanych lotniczych zadań), jak również z możliwością zaspokojenia wielu ważnych potrzeb społecznych (możliwością przebywania z ludźmi o podobnych zainteresowaniach, prestiżowych i bytowych). Praca stanowi dla większości wartość autoteliczną (samą w sobie). Jest przede wszystkim realizacją własnych aspiracji i zainteresowań, ciekawym zajęciem dostarczającym mocnych wrażeń (por. Bera 1999, s. 16–17, 19–21).

W innych badaniach empirycznych, zrealizowanych w 2001 r. wśród 155 pilotów w sytuacji głębokich przemian restrukturyzacyjnych w lotnictwie wojskowym, ustalono, że hierarchia celów i dążeń życiowych personelu latającego się nie zmienia. Świat wartości naczelnych pilotów wojskowych jest stabilny i obejmuje wartości życia rodzinnego oraz wykonywanie pracy w zawodzie zgodnym z zainteresowaniami, pracy dającej satysfakcję. Ponadto cenione jest rzetelne wykonywanie obowiązków zawodowych (dobra i solidna praca). Oceniając różne aspekty pracy, dowiedziono, że piloci podchodzą do swojej profesji w sposób twórczy, jednak nie jest to dążenie do kariery zawodowej, lecz samorealizacja przez wykonywanie czynności i zadań związanych z pilotowaniem statku powietrznego, gdzie liczy się samodoskonalenie zawodowe, przebywanie z innymi ludźmi zafascynowanymi lotnictwem oraz silne dążenie do użytkowania nowoczesnej techniki lotniczej (por. Bera 2003, s. 187, 199).

Podobną trwałą tendencję dotyczącą wartościowania pracy przez personel latający potwierdzają kolejne badania przeprowadzone przez A. Piskorz (2012)

wśród 250 osób reprezentujących wszystkie rodzaje lotnictwa wojskowego (Siły Powietrzne, lotnictwo Wojsk Lądowych i lotnictwo Marynarki Wojennej). Okazało się, że dla pilotów wojskowych największe znaczenie mają te właściwości wykonywanej pracy, które wchodzą w zakres funkcji nieinstrumentalnych oraz są związane z realizacją własnych aspiracji i zamiłowań, a także wykonywaniem ciekawego zajęcia dostarczającego mocnych wrażeń. Istotną rolę pełni praca jako źródło materialnego i socjalnego zabezpieczenia bytu (utrzymania). Materialny aspekt służby nabrał w ostatnich latach znacznie większego znaczenia niż w przeszłości. W powszechnej ocenie pilotów ich praca sprzyja realizacji własnych celów i dążeń osobistych oraz stanowi gwarancję stabilizacji życiowej, co bardzo silnie wiąże ich z wykonywaną profesją (Piskorz 2012, s. 156–159).

Reasumując, można stwierdzić, że aksjologia pilotów wojskowych w odniesieniu do roli pracy w ich życiu i cenionych aspektów pracy jest dość stabilna mimo różnych wcześniejszych zmian strukturalno-organizacyjnych w lotnictwie wojskowym. Jednak warto poddać ją kolejnej weryfikacji, gdyż w ostatnich latach diametralnie uległy zmianie warunki służby lotniczej. Dotyczy to zwłaszcza organizacji procesu szkolenia lotniczego, obowiązujących procedur lotniczych zgodnie ze standardami NATO i wykonywania zadań w wojskowych misjach zagranicznych w warunkach szerególnego zagrożenia zdrowia i życia.

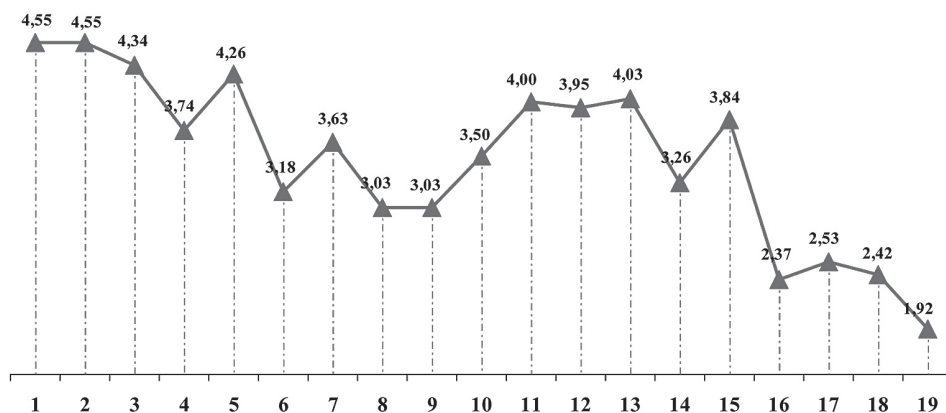
#### METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Projektując swoje badania, starałem się z nieco innej perspektywy spojrzeć na wartość pracy pilotów wojskowych, niż to czyniono w dotychczasowych eksploracjach. Wykorzystałem koncepcję B. Bromberka (1988), który na podstawie 19 wartości określających znaczenie różnych aspektów pracy określił cztery orientacje na pracę: wewnętrzną, prestiżową, społeczną i na własną wygodę. Dzięki temu mogłem ustalić zarówno znaczenie różnych aspektów pracy zawodowej personelu latającego, jak i ich orientację na wartości. W badaniu wzięło udział 76 pilotów wojskowych. W grupie badanych byli podchorążowie ostatniego roku studiów Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie (21,1%), ich instruktorzy (28,9%) i dowódcy lotniczy (13,2%) oraz inni piloci objęci szkoleniem lotniczym (36,8%). W grupie tej dominowali mężczyźni (86,8%). Kobiety stanowiły 13,2% badanej grupy. Można skonstatować, że w zawodzie pilota wojskowego zachodzą istotne zmiany. W przeszłości był to zawód typowo męski, a obecnie stał się dostępny dla kobiet.

Badania zostały przeprowadzone w 2015 r. w ramach szerszego projektu obejmującego różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych: oczekiwania zawodowe i nadzieję na sukces pilotów (J. Wierzejska), ich poczucie odpowiedzialności zawodowej (R. Bera) oraz poczucie kontroli w sytuacji pracy (J. Wierzejska).

## ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Jak wynika z uzyskanych danych, badani piloci wojskowi z wykonywaną pracą wiążą różne wartości zawodowe (rys. 1).



1 – Możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności, 2 – Możliwość osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym zawodzie, 3 – Możliwość pracy stawiającej wciąż nowe wyzwania, 4 – Wykonywanie zadań w miarę indywidualnie, 5 – Możliwość pracy twórczej i oryginalnej, 6 – Nienormowany sztywno czas pracy, 7 – Wysokie uznanie i pozycja społeczna, 8 – Duże możliwości szybkiego awansowania, 9 – Możliwość kierowania pracą innych, 10 – Możliwość pomagania innym, 11 – Praca raczej z ludźmi niż z przedmiotami, 12 – Służba społeczeństwu, 13 – Dobre relacje społeczne w środowisku pracy, 14 – Wysoki dochód, 15 – Gwarancja stałej pracy, 16 – Dużo wolnego czasu, 17 – Możliwość pracy w garnizonie blisko dużego miasta, 18 – Miejsce pracy znajdujące się blisko rodzinnego domu, 19 – Praca niewymagająca dużego zaangażowania

Rys. 1. Wartości zawodowe badanych pilotów (wartości średnie)

Źródło: opracowanie własne.

Okazało się, że badani piloci przez wykonywaną pracę zawodową pragną przede wszystkim mieć możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności oraz osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym zawodzie. Zdają sobie sprawę z tego, że ich praca musi mieć charakter twórczy i oryginalny, nie ma tu bowiem żadnych szablonów, a każde zadanie w powietrzu wymaga swoistej wirtuozerii. Bardzo ważną wartością jest praca w zespole i dobre relacje społeczne.

Aby realizować się w pracy oraz urzeczywistniać swoje lotnicze pasje i zamiłowania, niezbędna jest zdaniem pilotów gwarancja stałej pracy (stabilizacja zawodowa) i możliwość wykonywania zadań w miarę indywidualnie, gdzie można sprawdzić się samemu i wykazać lotniczym przygotowaniem. To gwarancja uzyskania wysokiego uznania i pozycji społecznej, zwłaszcza gdy ma się przekonanie o służbie społeczeństwu i jest się gotowym do pomagania innym.

Dla pilotów przeciętne znaczenie ma wysoki dochód i nienormowany sztywno czas pracy. Mają oni świadomość, że ich zarobki są pochodną posiadanych kompetencji zawodowych, dyspozycyjności i wysokich wymagań, jakie stawia lotnicza służba oraz że są one relatywnie wyższe w stosunku do innych żołnierzy zawodowych.

Na dalszym planie znalazły się takie wartości, jak duże możliwości szybkiego awansowania czy możliwość kierowania pracą innych. Piloci są świadomi, że trudno w ich zawodzie uzyskać wyższe stanowisko służbowe, mniej też są zainteresowani dowodzeniem, a ich pragnieniem jest głównie latanie. Nie przywiązują raczej znaczenia do służby w garnizonie blisko dużego miasta, blisko domu rodzinnego czy posiadania dużo wolnego czasu. Zdecydowanie odrzucają brak zaangażowania, podejmują wiele działań na rzecz doskonalenia swoich umiejętności lotniczych.

Dominuje wśród nich orientacja wewnętrzna (4,11), określająca możliwość pełnego wykorzystania posiadanych kompetencji zawodowych i możliwość rozwoju w środowisku pracy, oraz orientacja społeczna (3,87). Mniej ważna okazała się orientacja prestiżowa (3,23). Dopiero w dalszej kolejności znalazły się wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę (2,72) (tab. 1, rys. 2).

Tab. 1. Podział wartości ze względu na orientację (wartości średnie)

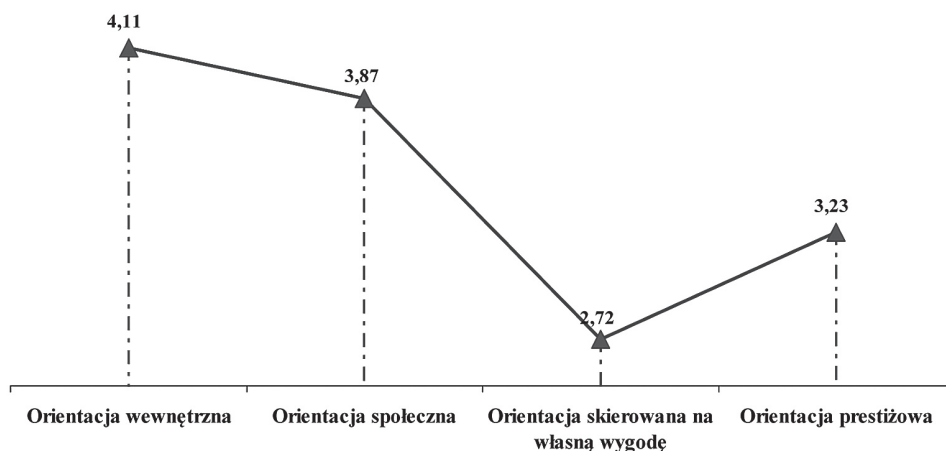
Wartości ze względu na orientację	M	SD	Hierarchia wartości
Wartości o orientacji wewnętrznej	24,63	3,97	4,11
Wartości o orientacji społecznej	15,47	3,68	3,87
Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	16,34	5,69	2,72
Wartości o orientacji prestiżowej	9,68	3,27	3,23

Źródło: opracowanie własne.

#### Wartości o orientacji wewnętrznej

Wartości o orientacji wewnętrznej pilotów wojskowych charakteryzują się średnią  $M=24,63$ , medianą 25, odchyleniem standardowym  $SD=3,97$  oraz minimum 10 i maksimum 30.

Poziom wartości o orientacji wewnętrznej pilotów wojskowych obliczono metodą odchyłeń standardowych. Znaczenie przeciętne wynosi: średnia –  $M=24,63$ , plus/minus jedno odchylenie standardowe –  $SD=3,97$ ; znaczenie bardzo duże: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych; znaczenie małe: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd bardzo duże znaczenie wartości o orientacji wewnętrznej wynosi powyżej 28 pkt, znaczenie przeciętne to 20–28 pkt, a małe – poniżej 20 pkt.



Rys. 2. Orientacje na wartości zawodowe badanych pilotów (dane według średnich na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza wartość nieważną, a 5 – bardzo ważną)

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z uzyskanych danych (tab. 2), 3/4 badanych pilotów wojskowych (73,7%) przywiązuje przeciętne znaczenie do wartości o orientacji wewnętrznej. Mają one bardzo duże znaczenie dla co piątego respondenta (18,4%). Natomiast małe znaczenie stanowią dla co dwunastego pilota objętego badaniem (7,9%).

Tab. 2. Ogólne znaczenie dla pilotów wartości o orientacji wewnętrznej

Ogólne znaczenie wartości o orientacji wewnętrznej	N – liczba badanych	%
Małe (poniżej 20 pkt)	6	7,9
Przeciętne (20–28 pkt)	56	73,7
Bardzo duże (powyżej 28 pkt)	14	18,4
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Charakter stanowiska służbowego na poziomie istotnym statystycznie koreluje ze znaczeniem, jakie nadają wartościom o orientacji wewnętrznej badani piloci wojskowi ( $\chi^2=25,198$ ;  $df=8$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,411$ ). Piloci wojskowi zajmujący stanowiska dowódcze częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie dla nich wartości o orientacji wewnętrznej.

Nalot na danym typie samolotu badanych osób różnicuje istotnie znaczenie wartości o orientacji wewnętrznej ( $\chi^2=21,845$ ;  $df=8$ ;  $p<0,005$ ;  $V=0,387$ ). Pi-

loci wojskowi posiadający nalot na danym typie samolotu 301–450 godzin częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji wewnętrznej.

Dalsze analizy orientacji wewnętrznej badanych pilotów pozwalają stwierdzić, że niemal powszechnie respondenci za bardzo istotną lub istotną wartość zawodową uznają możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności (97,4%) oraz możliwość osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym zawodzie (94,8%). Tylko dla nielicznych nieistotne lub mało ważne są te wartości (odpowiednio 2,6% i 5,2%). Podkreślić także należy, że dla pilotów bardzo ważną wartością jest również możliwość pracy stawiającej wciąż nowe wyzwania oraz pracy twórczej i oryginalnej (po 89,0% odpowiedzi). Jako wartości średnio ważne ocenia je odpowiednio 2,6% i 13,2% badanych. Natomiast nie odgrywają te wartości istotnej roli w życiu 7,9% respondentów. Praktycznie jest to 4–6 osób na 76 objętych badaniem. Trzeba też odnotować, że 2/3 badanych pilotów szczególnie sobie ceni możliwość wykonywania zadań w miarę indywidualnie. Przeciętne znaczenie ma ten fakt dla co piątego pilota (21,1%), a małe znaczenie lub nieistotne jest dla pozostałych (odpowiednio 10,5% i 5,2% odpowiedzi). Mniej ważny jest zaś nienormowany czas pracy, chociaż istotną rolę odgrywa on w życiu bez mała co drugiego respondenta (44,7% odpowiedzi). Średnie znaczenie ma ten aspekt pracy dla częściej niż co czwartego respondenta (28,9%), a małe – dla pojedynczych osób (2,6%). Bez znaczenia jest dla prawie co czwartego badanego pilota (23,7%).

Piloci są zatem tą grupą zawodową, która szczególnie ceni autoteliczne wartości zawodowe, liczy się dla nich możliwość zdyskontowania posiadanych zasobów osobistych, praca niekonwencjonalna, twórcza i rozwojowa. Blisko połowa z nich ceni również nienormowany czas pracy.

#### Wartości o orientacji społecznej

Okazuje się, że wartościom zawodowym pilotów wojskowych (preferujących dynamiczny rozwój swojej kariery i dążenie do lotniczego mistrzostwa) towarzyszą wartości o orientacji społecznej. Charakteryzują się one średnią  $M=15,47$ , medianą 16, odchyleniem standardowym  $SD=3,68$  oraz minimum 4 i maksimum 20. Znaczenie wartości o orientacji społecznej pilotów wojskowych obliczono metodą odchyłeń standardowych. Znaczenie przeciętne wynosi: średnia –  $M=15,47$ , plus/minus jedno odchylenie standardowe –  $SD=3,68$ ; znaczenie bardzo duże: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych; znaczenie małe: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd bardzo duże znaczenie wartości o orientacji społecznej wynosi powyżej 19 pkt, znaczenie przeciętne to 11–19 pkt, a znaczenie małe – poniżej 11 pkt.

Tab. 3. Ogólne znaczenie dla pilotów wartości o orientacji społecznej

Ogólne znaczenie wartości o orientacji społecznej	N – liczba badanych	%
Małe (poniżej 11 pkt)	6	7,9
Przeciętne (11–19 pkt)	64	84,2
Bardzo duże (powyżej 19 pkt)	6	7,9
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wśród badanych pilotów dominuje przekonanie o przeciętnym znaczeniu wartości społecznych w ich funkcjonowaniu zawodowym. Jedynie co dwunasty badany nadaje tym wartościom znaczenie bardzo duże (7,9%) lub małe (7,9%).

Wykształcenie badanych pilotów na poziomie istotnym koreluje ze znaczeniem, jakie nadają oni wartościom o orientacji społecznej ( $\chi^2=17,223$ ;  $df=8$ ;  $p<0,028$ ;  $V=0,342$ ). Piloci, którzy ukończyli studia cywilne, częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji społecznej. Również dotychczasowy nalot różnicuje istotnie znaczenie wartości o orientacji społecznej ( $\chi^2=29,603$ ;  $df=10$ ;  $p<0,001$ ;  $V=0,440$ ). Piloci posiadający dotychczasowy nalot 101–250 godzin częściej niż pozostali badani deklarują bardzo duże znaczenie wartości o orientacji społecznej.

Analizując szczegółowo wartości składające się na orientację społeczną, można stwierdzić, że dość powszechnie piloci cenią sobie w sposób szczególnie dobre relacje w środowisku pracy (81,6% wskazań). Średnie znaczenie mają one dla co dziesiątego badanego (10,5%), ponieważ są dla nich dynamiczne – czasem dobre, czasem złe. Natomiast w większym lub mniejszym stopniu nie przywiązują znaczenia do poprawnych relacji społecznych w środowisku pracy zaledwie co trzynasty respondent (7,9%). Zdecydowana większość badanych pilotów preferuje pracę z ludźmi niż z przedmiotami (73,7%). Blisko co czwarty (18,4%) ceni tę możliwość w sposób umiarkowany. Nie ma to znaczenia dla co dwunastego respondenta (7,9%).

Należy zauważyć, że 3/4 badanych pilotów (73,6%) uważa, iż duże i bardzo duże znaczenie ma dla nich fakt, że służą społeczeństwu. Traktują swoją służbę jako rodzaj misji społecznej. Co czwarty respondent (21,1%) dostrzega te walory pełnionej służby, jednak ma świadomość, że nie zawsze znajduje to uznanie społeczne. Dla pojedynczych osób jest to bez znaczenia.

#### Wartości o orientacji prestiżowej

Jak wynika z analizy danych wartości o orientacji prestiżowej pilotów wojskowych, charakteryzują się one średnią  $M=9,68$ , medianą 11, odchyleniem stan-



dardowym  $SD=3,27$  oraz minimum 3 i maksimum 15. Poziom wartości o orientacji prestiżowej pilotów wojskowych obliczono metodą odchyłeń standardowych. Znaczenie przeciętne wynosi: średnia –  $M=9,68$ , plus/minus jedno odchylenie standardowe –  $SD=3,27$ ; znaczenie bardzo duże: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych; znaczenie małe: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd bardzo duże znaczenie wartości o orientacji prestiżowej wynosi powyżej 13 pkt, znaczenie przeciętne to 6–13 pkt, a znaczenie małe – poniżej 6 pkt.

Tab. 4. Znaczenie wartości o orientacji prestiżowej badanych pilotów

Znaczenie wartości o orientacji prestiżowej	Częstość	%
Małe (poniżej 6 pkt)	12	15,8
Przeciętne (6–13 pkt)	62	81,6
Bardzo duże (powyżej 13 pkt)	2	2,6
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie danych z tab. 4 można zauważyć, że dość powszechnie w sposób przeciętny badani piloci preferują wartości zawodowe o orientacji prestiżowej (81,6%). Tylko dwie osoby (2,6%) uważają je za bardzo ważne w ich funkcjonowaniu zawodowym, a dla co szóstego respondenta mają one małe znaczenie (15,8%).

Staż służby wojskowej badanych osób różnicuje istotnie znaczenie, jakie nadają oni wartościom o orientacji prestiżowej badanych osób ( $\chi^2=18,902$ ;  $df=6$ ;  $p<0,004$ ;  $V=0,352$ ). Piloci posiadający staż służby wojskowej 11–15 lat częściej niż pozostali badani deklarują, iż przeciętne znaczenie mają dla nich wartości o orientacji prestiżowej.

Ustalono także, że dotychczasowy nalot pilotów koreluje na poziomie istotnym z wartościami o orientacji prestiżowej ( $\chi^2=28,289$ ;  $df=10$ ;  $p<0,002$ ;  $V=0,432$ ). Piloci posiadający dotychczasowy nalot 101–250 godzin częściej niż pozostali badani deklarują małe znaczenie w ich funkcjonowaniu zawodowym wartości o orientacji prestiżowej.

Kolejne analizy pozwalają stwierdzić istotne statystycznie zależności między nalotem na danym typie samolotu a znaczeniem wartości o orientacji prestiżowej badanych osób ( $\chi^2=18,374$ ;  $df=8$ ;  $p<0,019$ ;  $V=0,352$ ). Piloci posiadający nalot na danym typie samolotu 301–450 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani przywiązują przeciętne znaczenie do wartości o orientacji prestiżowej.

Okazuje się, że rodzaj statku powietrznego, jaki eksploatują badane osoby, różnicuje istotnie znaczenie, jakie nadają oni wartościom o orientacji prestiżowej ( $\chi^2=14,223$ ;  $df=4$ ;  $p<0,007$ ;  $V=0,311$ ). Piloci samolotów transportowych częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji prestiżowej.

Dalsze analizy pozwalają zauważyć, że orientacja prestiżowa określona jest przede wszystkim przez znaczenie, jakie nadają badani piloci wojskowi wysokiemu uznaniu i pozycji społecznej. Jest to wartość najbardziej ceniona przez 3/4 pilotów (76,2%), chociaż należy odnotować, że co piąty badany (20,9%) raczej nie jest zainteresowany tym aspektem swojej służby, w tym 15,8% nie nadaje tej kwestii żadnego znaczenia. Stwierdzono ponadto, że pojedyncze osoby co do prestiżu społecznego swojego zawodu mają odczucia ambiwalentne (2,6%).

Duże możliwości szybkiego awansowania akcentuje częściej niż co trzeci respondent (39,5%). Zbliżony odsetek badanych pilotów (34,2%) nadaje tej wartości zawodowej przeciętne znaczenie. Dla co dwunastego badanego (7,9%) jest to mała wartość, a dla co szóstego respondenta (18,4%) nie ma żadnego znaczenia problem szybkiego awansowania, liczy się latanie. Kierowanie pracą innych jest wartością istotną dla znacznej grupy respondentów (4,2%). Silnie zdeterminowani stanowią jedynie niewielki odsetek badanych (7,9%). Z kolei co trzeci respondent (31,6%) wskazuje na przeciętną wartość dążenia do stanowisk dowódczych. W zasadzie rezygnuje z tych aspiracji co czwarty badany (26,2%). Trzeba podkreślić, iż co czwarty badany pilot (21,1%) w ogóle rezygnuje z dążenia do stanowisk dowódczych.

#### **Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę**

Na ostatnim miejscu znajduje się orientacja badanych pilotów na wartości skierowane na własną wygodę. Charakteryzują się one średnią  $M=16,34$ , medianą 17, odchyleniem standardowym  $SD=5,69$  oraz minimum 6 i maksimum 27. Znaczenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę pilotów wojskowych obliczono metodą odchyłeń standardowych. Znaczenie przeciętne wynosi: średnia –  $M=16,34$ , plus/minus jedno odchylenie standardowe –  $SD=5,69$ ; znaczenie bardzo duże: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyłeń standardowych; znaczenie małe: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyłeń standardowych. Stąd bardzo duże znaczenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę wynosi powyżej 22 pkt, znaczenie przeciętne to 10–22 pkt, a znaczenie małe – poniżej 10 pkt.

Tab. 5. Poziom wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę badanych pilotów

Znaczenie wartości skierowanych na własną wygodę	N – liczba badanych	%
Małe (poniżej 10 pkt)	8	10,5
Przeciętne (10–22 pkt)	56	73,7
Bardzo duże (powyżej 22 pkt)	12	15,8
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Okazuje się, że 3/4 badanych pilotów w stopniu przeciętnym przywiązuje znaczenie do wartości skierowanych na własną wygodę. Co szósty (15,8%) uważa te wartości jako bardzo ważne dla siebie, a częściej niż co dziesiąty (10,5%) jest zdania, że wartości te są w jego funkcjonowaniu zawodowym mało ważne.

Stwierdzono istotne statystycznie zależności między wiekiem badanych osób a poziomem wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę ( $\chi^2=21,110$ ;  $df=12$ ;  $p<0,049$ ;  $V=0,375$ ). Piloci wojskowi w wieku do 25 lat częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie w ich funkcjonowaniu zawodowym wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Stan cywilny badanych pilotów także na poziomie istotnym koreluje ze znaczeniem, jakie przywiązują oni do wartości skierowanych na własną wygodę ( $\chi^2=16,011$ ;  $df=6$ ;  $p<0,014$ ;  $V=0,325$ ). Piloci wojskowi stanu wolnego częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Stwierdzono również istotne statystycznie zależności między stażem służby wojskowej badanych a znaczeniem dla nich wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę ( $\chi^2=13,610$ ;  $df=6$ ;  $p<0,034$ ;  $V=0,305$ ). Piloci posiadający staż służby wojskowej do 5 lat częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Kolejne korelacje wykazują, że charakter stanowiska służbowego badanych osób różnicuje istotnie poziom znaczenia, jakie przywiązują do wartości skierowanych na własną wygodę ( $\chi^2=19,482$ ;  $df=8$ ;  $p<0,012$ ;  $V=0,363$ ). Piloci wojskowi zajmujący stanowiska sztabowe częściej niż pozostali badani deklarują przeciętne znaczenie wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę.

Ze szczegółowych analiz wynika, że piloci szczególnie sobie cenią gwarancję stałej pracy (73,9% odpowiedzi). Wartość ta ma średnie znaczenie jedynie dla co szóstego respondenta (15,8%), a dla pozostałych osób (po 5,3% wskazań) jest mało ważna lub nawet jest bez znaczenia. Sądzić należy, że osoby te mają jakąś alternatywę zawodową lub nabyli już uprawnienia emerytalne. Częściej niż co drugi badany (57,9%) ceni sobie uzyskiwanie wysokiego dochodu dzięki wy-

konywanej pracy pilota wojskowego. Mniejsze relatywnie znaczenie czynnikom materialnym nadaje co siódmy respondent (13,2%), a dla części niż co czwartego pilota jest to kwestia znajdująca się na dalszym planie (26,8%), liczą się bowiem inne wartości zawodowe. Podkreślić należy, iż 3/4 respondentów (76,4%) nie oczekuje, że praca nie będzie wymagała od nich dużego zaangażowania. Są gotowi do poświęceń i dużych wyrzeczeń, jakich wymaga służba lotnicza. Przeciętne znaczenie ma ten problem dla pojedynczych osób (5,3%). Na służbę lekką, niewymagającą takiego wysiłku, liczy w większym lub mniejszym stopniu częściej niż co piąty respondent (18,3%). Co drugi badany (50,0%) nie oczekuje, że będzie służył blisko rodzinnego domu. Przeciętnie ważny jest ten aspekt pracy dla co czwartego respondenta (23,7%). Również co czwarty badany (26,3%) nie wyobraża sobie służby w garnizonie znajdującym się daleko od domu rodzinnego.

Opinie pilotów co do służby w różnej wielkości garnizonach są podzielone. Nie ma większego znaczenia dla znacznej grupy badanych (42,1%), czy garnizon ich służby będzie blisko dużego miasta. Co trzeci pilot (31,6%) przywiązuje do tego średnie znaczenie, może bowiem w zależności od sytuacji służyć w garnizonie miejskim, a jeśli wymaga tego służba i jego rozwój zawodowy – pogodzi się też ze służbą w tzw. zielonym garnizonie. Natomiast co czwarty respondent nie wyobraża sobie pracy w garnizonie oddalonym od dużego miasta (26,3%).

Należy tu dodać, że świadomość wymagań, jakie stawia wojsko i lotnicza służba, powoduje, iż jedynie co piąty respondent (18,4%) oczekuje dysponowania dużą ilością czasu wolnego. Co drugi badany (52,6%) nie przywiązuje do tego znaczenia, ponieważ jest przekonany, że służba, którą pełni, wymaga dyspozycyjności i jest czasochłonna. Chociaż czas w opinii respondentów nie zawsze jest efektywnie wykorzystywany przez organizatorów szkolenia lotniczego. Dla części niż co czwartego badanego pilota (28,9%) raczej jest obojętne, kiedy i ile ma czasu wolnego, liczy się bowiem latanie.

#### ZAKOŃCZENIE

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że piloci wojskowi są tą grupą zawodową, która szczególnie ceni autoteliczne wartości zawodowe. Liczy się dla nich możliwość zdyskontowania posiadanych zasobów osobistych, praca niekonwencjonalna, twórcza i rozwojowa, wykonywana raczej indywidualnie. Wartości te ściśle są związane z uzyskaniem stabilizacji zawodowej (pewności zatrudnienia). Piloci zdają sobie sprawę, że ich służba jest rodzajem misji społecznej. Mniejsze znaczenie mają wartości prestiżowe. W zasadzie nie liczy się dążenie do pełnienia funkcji dowódczych, ważne jest natomiast latanie i dążenie do mistrzostwa w swoim zawodzie. Potrzebom służby podporządkowane jest życie osobiste pilotów. Są więc zorientowani na wartości wewnętrzne, pozwalające w pełni wykorzystać potencjał wiedzy i umiejętności, oraz warto-

ści społeczne świadczące o ich świadomości służby społeczeństwu i przejawianej troski o właściwy klimat społeczny w środowisku służby. Koleżeństwo i przyjaźń to zasadniczy w ich przekonaniu czynnik kształtujący relacje społeczne i gwarantujący wykonanie nawet najtrudniejszych zadań lotniczych.

Tak ukształtowany system wartości zawodowych pilotów wojskowych jest potwierdzeniem właściwej edukacji aksjologicznej i kształtowania lotniczego *esprit de corps* w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie oraz dalszej służby w jednostkach Sił Powietrznych. Cenione wartości zawodowe wskazują, że piloci wyróżniają się spośród innych grup zawodowych, a hierarchia wartości gwarantuje bezpieczne i efektywne pełnienie służby lotniczej oraz w pełni odpowiada wymogom, jakie stawiają im przełożeni.

#### BIBLIOGRAFIA

- Bera R. (1999), *Wizerunek współczesnego pilota wojskowego*, Warszawa: DWLOP.
- Bera R. (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa: Bellona.
- Boguszewski R. (2006), *Polacy o swojej pracy. Komunikat z badań CBOS*, Warszawa: CBOS.
- Bromberek B. (1988), *Młodzież studencka – jej kształcenie i koncepcja życia*, Warszawa–Łódź: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Piskorz A. (2012), *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*, Warszawa: Bellona.
- Podgórný M. (2000), *Strategie zachowań bezrobotnych – wymiar edukacyjny*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wierzejska J. (2014), *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

#### SUMMARY

Professional work is a fundamental form of human activity that plays a major role in satisfying vital development needs. However, as shown by previous empirical studies, it adds different value in the lives of working people, and the various aspects of it are sometimes evaluated differently depending on the occupation and professional role one performs. In tough and dangerous professions such as that of a military pilot, dedication plays a key role in the quality of performed services. Following these premises, a diagnosis of values that are associated with work of professional military pilots was conducted. This problem is considered in the context of socio-professional conditions.

**Keywords:** work as a value; professional values; military pilot

