

Regionalna Wojskowa Pracownia Psychologiczna w Krakowie

JUSTYNA JAGIEŁŁO

justyna.jagiello@yahoo.pl

Wartości zawodowe słuchaczy uczelni wojskowej

Professional Values of Military Academy Students

STRESZCZENIE

Praca zawodowa stanowi zasadniczą formę aktywności człowieka. Wyznacza cele życiowe i zaspokaja potrzeby rozwojowe każdej pracującej jednostki. Jak wykazują badania empiryczne, praca zawodowa przedstawia różną wartość w życiu pracujących, podobnie jak odmiennie cenione są jej poszczególne aspekty. W zawodach trudnych i niebezpiecznych, do których zalicza się profesję żołnierza zawodowego, znaczenie przywiązywane do wykonywanej pracy odgrywa kluczową rolę w jakości pełnionej służby. W związku z tym autorka opracowania dokonała identyfikacji wartości zawodowych, jakie wiążą z przyszłą pracą słuchacze uczelni wojskowej. Zagadnienie to było rozpatrywane w kontekście uwarunkowań społeczno-zawodowych.

Słowa kluczowe: praca jako wartość; wartości zawodowe; żołnierz zawodowy

WPROWADZENIE

T. Kotarbiński określił pracę jako „wielki splot czynów (w poszczególnym przypadku pasmo czynów) mających charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość czymś potrzebom istotnym” (Kotarbiński 1965, s. 88). Zdaniem J. Szczepańskiego praca wyróżnia się tym od innych form aktywności człowieka, że: a) stanowi świadomą, planową i ukierunkowaną na cel działalność, b) jest wykonywana w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb, c) posiada społeczny charakter (jej cele, środki, metody i realizacja wywierają wpływ na dążenia, po-

stawy, interesy oraz działania innych ludzi, a wykonywanie pracy wymaga współpracy i kierowania, różne zaś jej rodzaje mają zaspokoić potrzeby podlegające kontroli i regulacji społecznej), d) metody i środki realizacji celów pracy wyznaczone są przez kulturę grup, do których należy pracownik, e) znaczenie pracy jest związane z zaspokojeniem doniosłych, ważnych dla społeczeństwa potrzeb (w tym wyróżniania się, uznania, władzy czy pomocy), f) rodzaj pracy decyduje o pozycji pracownika w strukturze społecznej (Szczepański 1961, s. 171–173).

Tym samym praca ludzka jest świadomą, planową, dobrze zorganizowaną czynnością, w której wymagane są wysokie kompetencje, kwalifikacje i wysoki poziom odpowiedzialności zawodowej. Przejawia się w życiu ludzkim wielowymiarowo i wielofunkcyjnie. Nie tylko wytwarza dobra materialne, ale jest też niezbędna w rozwoju człowieka. Dynamizuje jego potencjał fizyczny, intelektualny, duchowy, kulturowy, moralny. Dzięki pracy człowiek uczy się życia i współdziałania. Jest więc ona podstawą samorealizacji i uspołecznienia, kształtuje więzi międzyludzkie oraz systemy wartości. Praca zawodowa, oprócz kreacji osobowości, dostarcza środków na zaspokojenie różnych potrzeb, determinuje styl życia i sposób spędzania czasu wolnego. Tym samym stanowi regulator rytmu działania człowieka (por. Tomaszewski 1975; Dobrowolska 1984; Nowacki 1999; Wiatrowski 2005; Furmanek 2006, 2010).

Tak rozumiana praca stanowi obecnie przedmiot szeroko zakrojonych badań wielu dyscyplin naukowych, wystarczy wymienić: filozofię pracy (Bartnik 1977; Tischner 1991), socjologię (Dobrowolska 1984; Sztumski 1999), organizację i zarządzanie (Armstrong 2003), psychologię (Tomaszewski 1984; Gliszczyńska [red.] 1982) czy pedagogikę pracy (Nowacki 1999; Wiatrowski 2005, 2009; Karney 2007; Furmanek 2010; Bera 2008a, 2008b).

Najczęściej znaczenie, jakie przywiązują do pracy zawodowej ludzie, opisuje się przez ustalenie jej miejsca w ich systemie wartości oraz określenie wartości, jakie wiążą z wykonywaną pracą. Trzeba zauważyć, że w systemie celów i dążeń życiowych należy ona do najczęściej preferowanych wartości. Praca ceniona jest w podobnym stopniu, co życie rodzinne, walory materialne czy relacje międzyludzkie, przyjaźń (por. Nowosad 2016). Współcześnie praca zawodowa, zajmowane stanowisko czy rodzaj wykonywanych czynności stanowią dla człowieka wartość tym bardziej znaczącą, im trudniej ją zdobyć (Karney 2007). Za dobrze płatną pracą blisko co czwarta badana osoba gotowa jest wyjechać za granicę (Boguszewski 2011; Franczak 2015). Oceniając różne funkcje spełniane przez pracę, podkreśla się najczęściej stałość zatrudnienia, dobre zarobki i możliwości rozwojowe w pracy. Zakłada się przy tym, że emocjonalne nastawienie wobec pracy jest związane z tym, jakie właściwości pracy sprawiają, że jest ona obiektem cenionym, pożądanym, a więc jest wartością (Zalewska 1996). Subiektywne znaczenie pracy dla człowieka jest określane mianem orientacji w stosunku do pracy (Piorunek 2004).

Dotychczasowe badania nad wartością pracy potwierdzają tezę, że młodzi ludzie wykazują orientację prorodzinną i prozawodową. Orientacja ta jest wypadkową własnych preferencji oraz oddziaływania środowiska akademickiego i sytuacji na rynku pracy. Interesujące dane dotyczące wartości zawodowych uzyskano w badaniach empirycznych przeprowadzonych wśród młodzieży przygotowującej się do podjęcia pierwszej pracy po ukończeniu edukacji na poziomie średnim lub akademickim (por. m.in. Bromberek 1988; Najduchowska 1992; Nowak, Ciżkowicz 1996; Wiatrowski 2009; Boguszewski 2011, 2016; Drzeżdżon 2010; Wierzejska 2014; Wierzejska, Karpenko 2016).

Badania przeprowadzone jeszcze w latach 80. ubiegłego wieku przez B. Bromberka wśród osób kończących studia wyższe wykazały, że studenci preferują w swoim życiu rodzinę, zawód i pracę zawodową oraz krąg przyjaciół. Cenią sobie także kulturę i sztukę oraz studia wyższe i uniwersytet. W dalszej kolejności lokowano następujące wartości: rozrywka i czas wolny, nauka i badania naukowe, polityka i życie publiczne. Przeprowadzone badania skłoniły autora do stwierdzenia, że studenci rozpoczynający studia wysoko cenili takie wartości, jak: stanie się wykształconym i pomocnym innym ludziom (wartości mieszane); zajęcie się w toku edukacji wybraną dziedziną nauki, czyli preferowanie wartości autotelicznych; uzyskanie przez studia interesującej pracy i nowych przyjaciół (wartości instrumentalne). Niską pozycję zyskały wartości mówiące o tym, że dzięki ukończeniu studiów można uzyskać wysoki dochód. Młodzież ta preferowała wartości zawodowe o orientacji wewnętrznej i społecznej. Z upływem czasu i kolejnych lat studiów, stojąc u progu wejścia na rynek pracy, większego znaczenia nabierały wartości o orientacji prestiżowej, jak również wartości o orientacji na własną wygodę. Jak zauważył autor, zderzenie młodzieży z rzeczywistością na rynku pracy powoduje zmiany w zakresie preferowanych przez nią wartości, a także dewaluację wartości, którą jest wykształcenie wyższe. Młodzi krytycznie bowiem oceniali swoje perspektywy zawodowe (Bromberek 1988, s. 81, 93–94).

Wyniki te zostały potwierdzone na ogólnopolskiej próbie w sondażu diagnostycznym zrealizowanym przez Instytut Badań nad Młodzieżą (Bogusz [red.] 1988). Badana młodzież wysoko usytuowała w tym badaniu pracę w swoim systemie wartości stanowiących cele, dążenia życiowe. Znalazła się ona tuż po takich wartościach, jak: szczęśliwe życie rodzinne i odwzajemniona miłość, posiadanie przyjaciół. W dalszej kolejności pojawiły się wartości, które określałyby styl spokojnego życia lub życia pełnego przygód czy sprawowania władzy. Sprawy społeczne, związane z działalnością na rzecz mniejszych lub większych zbiorowości, zajęły dalsze pozycje ich systemu wartości, podobnie jak wartości materialne (za: Bera 2008a, s. 108).

Mimo zmian ustrojowych nadal w latach 90. dominowała orientacja rodzinno-edukacyjno-afiliacyjna. Z badań W. Nowaka i K. Ciżkowicza wynika, że wśród wartości podstawowych młodzieży kończącej studia priorytetem była

własna i dalsza rodzina, towarzystwo i krąg przyjaciół, uczelnia i studia. Piątym wyborem był zawód i praca zawodowa. Pozycje kolejne zajmowały kultura i sztuka oraz czas wolny. Dopiero na końcu tej hierarchii znalazły się takie wartości, jak nauka i badania naukowe oraz polityka i życie publiczne. Wartości związane z przyszłym zawodem dotyczyły przede wszystkim wartości o orientacji społecznej (praca raczej z ludźmi niż z przedmiotami, możliwość pomagania innym) i o orientacji wewnętrznej (możliwość pracy twórczej i oryginalnej). Autorzy nazwali ten syndrom kreatywno-humanistycznym (Nowak, Ciżkowicz 1996, s. 73–74).

Z kolei dane zawarte w raporcie z badań „Młodzi 2005” wskazują, że respondenci preferowali w tym czasie przede wszystkim pracę dobrze płatną, interesującą, gwarantującą bezpieczeństwo zatrudnienia oraz dającą możliwość rozwoju i doskonalenia zawodowego. Mniej ważne były dla nich społeczne aspekty pracy czy też jej zgodność z wyuczonym zawodem, prestiż i uznanie. Byli przy tym dyspozycyjni i gotowi do ponoszenia odpowiedzialności zawodowej. Tym samym praca nadal była wartościowana w sposób pragmatyczny, pozbawiona elementów ideowych i prospołecznych (por. Bogaj 2007, s. 43).

W systematycznie prowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej sondażach diagnostycznych w latach 1994–2010 wśród młodzieży kończącej licea, technika i szkoły zawodowe zadawano to samo pytanie i przedstawiano do oceny te same kategorie odpowiedzi. Respondenci mieli za zadanie dokonanie wyboru trzech najważniejszych dla siebie wartości życiowych. Jak się okazało, system wartości był dość stabilny i nie odnotowano znaczących zmian w kolejnych edycjach badań w zakresie miejsca pracy w tym systemie i w postawach młodzieży wobec pracy zawodowej. Jak ustalono, młodzi pragnęli przede wszystkim miłości i przyjaźni oraz udanego życia rodzinnego. W dalszej kolejności młodzież stawiała na zawodowy wymiar swojej egzystencji, dostrzegając tu swoje szanse rozwojowe i możliwości realizacji zasadniczych celów życiowych. 2/5 badanych za cel wyznaczyło sobie zdobycie ciekawej pracy – zgodnej z zainteresowaniami, a 1/3 aspirowała do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej. Inne ważne cele życiowe uczniów to satysfakcjonująca sytuacja materialna oraz spokojne życie – bez kłopotów i konfliktów. Znacznie mniejszej grupie młodzieży szczególnie zależało na życiu barwnym, pełnym rozrywek, bogatym pod względem towarzyskim. Jeszcze mniejszą wagę młodzi ludzie przywiązywali do bycia użytecznym dla innych, osiągnięcia sukcesu w dziedzinie nauki lub sztuki, życia zgodnego z zasadami religijnymi czy niezależności w pracy. Tylko nieliczni wskazali na takie cele, jak zdobycie władzy politycznej czy możliwość podejmowania ważnych decyzji w sferze gospodarczej. W kontekście niepewnego rynku i problemów z zatrudnieniem blisko 2/5 badanych deklarowało, że podniosłoby swoje kwalifikacje, zapisując się na kursy doksztalcające lub kontynuując naukę.

Natomiast co czwarty respondent planował w takiej sytuacji wyjazd do pracy za granicę, a 1/5 podjęłaby w kraju jakąkolwiek pracę niezwiązaną z przygotowaniem zawodowym czy własnymi aspiracjami i ambicjami zawodowymi (por. Boguszewski 2011, s. 9–10, 21).

Z. Wiatrowski, badając młodych tuż przed wejściem na rynek pracy, stwierdził, że praca w ocenie jego respondentów stanowiła warunek życia i bycia człowiekiem, zdobywania środków zapewniających egzystencję. Ponadto panowało wśród nich przekonanie, że praca jest szansą określenia własnego miejsca w społeczeństwie i warunkiem rozwoju indywidualnego. Jak wynika z zebranych danych, praca jako wartość lokowała się na drugim miejscu w systemie wartości respondentów tuż po rodzinie jako najbardziej cenionej i pożądanej w życiu wartości. Dopiero na dalszych pozycjach znalazły się czynniki materialne, wartości religijne i wartości uniwersalne: prawda, sprawiedliwość, edukacja. Młodzież podkreślała, że praca zawodowa rzutuje w sposób zasadniczy na ich indywidualny rozwój, życie rodzinne oraz karierę zawodową (Wiatrowski 2009, s. 129–133).

Interesujące wyniki dotyczące wartości zawodowych cenionych przez absolwentów studiów pedagogicznych uzyskała J. Wierzejska. Wykonywanie ulubionej pracy i zawodu jako wartości będącej symbolem szczęścia lokowało się w ich systemie wartości na trzecim miejscu, po dobrym zdrowiu i udanym życiu rodzinnym. Ceniona praca wyprzedzała bezpośrednio inne symbole szczęścia, takie jak: bycie potrzebnym innym ludziom, posiadanie dużego kręgu przyjaciół, bycie potrzebnym innym ludziom, sukcesy w nauce, pracy, dobre warunki materialne. Najmniej istotne okazały się wartości hedonistyczne oraz sława i popularność. Wśród badanych absolwentów dominowała orientacja społeczna (związana z dążeniem do pomagania innym ludziom, pracą dla społeczeństwa i troską o dobre relacje społeczne) oraz orientacja wewnętrzna (określająca możliwość zdyskontowania posiadanych kompetencji zawodowych, wykonywania pracy zapewniającej rozwój zawodowy i możliwość nieskrępowanego funkcjonowania w środowisku pracy). Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę oraz wartości o orientacji prestiżowej były zdecydowanie mniej popularne, chociaż i one miały swoich zwolenników. W podsumowaniu autorka stwierdziła, że cenione aspekty przyszłej pracy wskazują, iż młodzi pedagodzy to wrażliwi humaniści, nastawieni na pracę z ludźmi i działalność dla dobra większych lub mniejszych zbiorowości społecznych, wysoko ceniący sobie swój profesjonalizm i pragnący doskonalić się zawodowo, podejmować wyzwania i realizować oryginalne zadania. Jednocześnie są to indywidualiści pragnący działać na własne konto. Mniej ważne są dla nich wartości zorientowane na własną wygodę (jak np. wysoki dochód) oraz wartości prestiżowe. Pragną przede wszystkim czerpać satysfakcję ze służby innym i treści wykonywanej pracy (Wierzejska 2014, s. 122, 150–156).

Przeprowadzone w 2016 r. badania przez CBOS potwierdzają, że dążenia młodzieży kończącej edukację wciąż są dość podobne. Praca zawodowa, stano-

wiąca w jej ocenie podstawę egzystencji i dalszego rozwoju, znajduje się tuż za takimi wartościami, jak miłość i przyjaźń oraz udane życie rodzinne. 2/5 badanych jako cel wyznaczyło sobie zdobycie ciekawej pracy – zgodnej z zainteresowaniami, a 1/3 aspirowała do osiągnięcia wysokiej pozycji zawodowej. Innymi ważnymi celami życiowymi badanej młodzieży były satysfakcjonująca sytuacja materialna oraz spokojne życie – bez kłopotów i konfliktów. Znacznie mniejszej grupie młodzieży szczególnie zależało na realizacji wartości hedonistycznych i społecznych (byciu użytecznym dla innych). Jeszcze mniej młodych ludzi przywiązywało wagę do osiągnięcia sukcesu w dziedzinie nauki lub sztuki, uzyskania niezależności w pracy czy życia zgodnego z zasadami religijnymi. Tylko nieliczni wskazali na takie cele, jak zdobycie władzy politycznej oraz możliwość podejmowania ważnych decyzji w sferze gospodarczej (por. Boguszewski 2016, s. 52–53).

Przegląd wybranych badań dotyczących wartości pracy i cenionych jej różnych aspektów pozwala zauważyć, że młodzi ludzie rozpoczynający pracę zawodową, zarówno absolwenci szkół średnich, jak i absolwenci uczelni wyższych, wiążą z nią różne oczekiwania i wartości, chociaż oscylują wokół tego, co w życiu okazuje się dla ludzi nadrzędne, czyli udanego życia rodzinnego, dobrego zdrowia i satysfakcjonującej pracy. Najczęściej duże znaczenie przywiązują do stałości zatrudnienia i możliwości wykorzystania posiadanego potencjału wiedzy oraz umiejętności zawodowych, możliwości rozwoju, dobrej atmosfery pracy czy uzyskania satysfakcjonujących zarobków adekwatnych do posiadanych kompetencji zawodowych i ponoszonego wysiłku w pracy (por. Wierzejska, Karpenko 2016). Te preferowane wartości – jak wykazuje przegląd badań – występują z różnym nasileniem w badanych grupach młodzieży i w różnych okresach, co może być związane z sytuacją na rynku pracy. Można więc skonstatować, że aksjologia zarówno wśród studentów, jak i młodych ludzi kończących szkoły ponadgimnazjalne w odniesieniu do pracy i jej roli w życiu oraz cenionych aspektów jest podobna i nie zachodzą w tym zakresie zasadnicze zmiany mimo przemian w systemie kształcenia i możliwości zatrudnienia po ukończonej edukacji. Intrigującym projektem badawczym wydaje się dokonanie diagnozy wartości zawodowych cenionych przez młode osoby wybierające studia w uczelni wojskowej i przygotowujące się do ról żołnierzy zawodowych lub osób cywilnych funkcjonujących w sferze bezpieczeństwa. Aksjologia związana z pracą zawodową jest bowiem kluczowa w zawodach dyspozycyjnych. Swoje zainteresowania badawcze w tym zakresie skierowałam na słuchaczy Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych (WSO WL) we Wrocławiu, ponieważ jest to środowisko, w którym na co dzień funkcjonują zawodowo.

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ WŁASNYCH

Zasadniczym celem podjętych badań było określenie znaczenia, jakie przywiązują słuchacze uczelni wojskowej do wartości zawodowych oraz ustalenie, czy istnieją w tym względzie istotne różnice między przyszłą kadrami zawodową a osobami cywilnymi kształcącymi się w uczelni wojskowej.

Za podstawę teoretyczną podjętych badań przyjąłam koncepcję B. Bromberka (1988) obejmującą 19 wartości określających znaczenie różnych aspektów pracy zawodowej, stanowiących cztery orientacje na pracę: orientację wewnętrzną, orientację społeczną, orientację na własną wygodę i orientację prestiżową. Wśród wartości o orientacji wewnętrznej znalazły się: możliwość stosowania posiadanych kompetencji, możliwość dalszego kształcenia się, nowe wyzwania w pracy, wykonywanie zadań indywidualnie, możliwość pracy twórczej i oryginalnej oraz nienormowany sztywno czas pracy. W skład wartości o orientacji społecznej wchodzi: możliwość pomagania innym, praca z ludźmi, wpływanie na społeczeństwo i praca na jego rzecz, dobre relacje społeczne w środowisku pracy. Trzecia grupa wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę obejmuje: wysoki dochód, gwarancję stałej pracy, dużo wolnego czasu, pracę na wsi lub w małym mieście, miejsce pracy znajdujące się blisko domu, pracę niewymagającą dużego zaangażowania. Ostatnią grupę stanowią wartości o orientacji prestiżowej: wysokie uznanie i pozycja społeczna, duże możliwości szybkiego awansowania, kierowanie pracą innych. W analizie przeprowadzonego badania określię orientację na wartości oraz zdiagnozuję znaczenie różnych wartości, jakie wiążą z przyszłą pracą zawodową studenci WSO WL we Wrocławiu.

W badaniu przeprowadzonym w ubiegłym roku wzięło udział 103 studentów Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu. Grupę badaną stanowili studenci III roku WSO WL na studiach cywilnych (grupa 1) oraz podchorążowie (grupa 2). Wśród badanych dominowali mężczyźni, było ich 78 (76%), natomiast kobiety stanowiły 24% (25 osób) badanej grupy. Można wyciągnąć wniosek, iż odsetek kobiet w szkolnictwie wyższym wzrasta i że zachodzą istotne zmiany w tym zakresie. W przeszłości uczelnie wojskowe były niedostępne dla kobiet, podobnie jak dla młodzieży cywilnej, która nie będzie nosić mundurów, lecz może znaleźć zatrudnienie w szeroko rozumianej sferze bezpieczeństwa.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

Dokonując porównania w zakresie orientacji na wartości zawodowe słuchaczy Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we Wrocławiu (osób cywilnych i podchorążych), uzyskano dane, które przedstawiono w tab. 1.

Tab. 1. Porównanie orientacji na wartości zawodowe osób cywilnych i podchorążych – studentów WSO WL

Orientacja na wartości zawodowe	Wartość średnia		Porównanie	
	Grupa 1. Osoby cywilne	Grupa 2. Podchorążowie	t°	p
Wartości o orientacji wewnętrznej	22,10	22,52	-0,650	0,519
Wartości o orientacji społecznej	16,65	16,69	-0,090	0,929
Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	19,55	19,48	0,070	0,946
Wartości o orientacji prestiżowej	10,88	11,44	-1,090	0,277

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, słuchacze WSO WL, zarówno osoby cywilne, jak i podchorążowie, charakteryzują się podobną orientacją w zakresie preferowanych wartości zawodowych. Nie zaobserwowano różnic między tymi grupami, jeśli idzie o preferowane wartości zawodowe określające orientację wewnętrzną ($p > 0,519$), orientację społeczną ($p > 0,929$), orientację skierowaną na własną wygodę ($p > 0,946$) czy orientację prestiżową ($p > 0,277$).

Nie występują zatem istotne różnice między preferowanymi wartościami zawodowymi osób przygotowujących się do ról żołnierzy zawodowych oraz ich rówieśników, którzy studiując w uczelni wojskowej, zamierzają podjąć się pełnienia w przyszłości innych ról w zakresie szeroko rozumianego bezpieczeństwa. Nie stwierdzono także istotnych statystycznie zależności między płcią, miejscem zamieszkania a ocenianymi wartościami zawodowymi badanych słuchaczy. Kolejne analizy będą obejmować łącznie słuchaczy WSO WL bez rozróżnienia na grupę osób cywilnych i podchorążych.

Jak wynika z uzyskanego materiału empirycznego (tab. 2), wśród badanych słuchaczy dominowała orientacja społeczna ($M=4,17$) związana z dążeniem do pomagania innym ludziom, pracą dla społeczeństwa i troską o dobre relacje społeczne. Tuż za nią znalazły się orientacja wewnętrzna, pozwalająca w pełni zdyskontować posiadane zasoby wiedzy, umiejętności i wykorzystać możliwości rozwoju zawodowego ($M=4,72$), oraz orientacja prestiżowa, związana z pełnioną rolą i zajmowanym miejscem w hierarchicznej strukturze obronności kraju ($M=3,72$). Wartości wyznaczające orientację skierowaną na własną wygodę ($M=3,25$) nie cieszyły się zbyt wielkim uznaniem wśród przyszłych absolwentów WSO WL.

Jak ustalono, dominującą orientacją na wartości zawodowe, zarówno w grupie podchorążych, jak i studentów WSO WL we Wrocławiu, była orientacja społeczna (tab. 3). Okazało się, że niemal powszechnie respondenci cenią sobie współpracę i dobre relacje z innymi ludźmi w środowisku pracy i służby (84,5% wskazań). Co ósmy badany (12,6%) nadał relatywnie mniejsze znaczenie rela-

Tab. 2. Wartości zawodowe związane z pierwszą pracą (wartości średnie; dane według średnich na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza wartość nieważną, a 5 – bardzo ważną)

Orientacja na wartości zawodowe badanych słuchaczy WSO WL	M	SD
Wartości o orientacji wewnętrznej	3,72	3,30
Wartości o orientacji społecznej	4,17	2,56
Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	3,25	5,04
Wartości o orientacji prestiżowej	3,72	2,60

Źródło: opracowanie własne.

ciom społecznym w przyszłym środowisku pracy, natomiast dla nielicznych jednostek poprawne relacje nie mają żadnego znaczenia. Panuje poza tym silne przekonanie wśród badanych osób (83,4% odpowiedzi), że szczególnie istotną wartość w ich przyszłej pracy stanowić będzie możliwość wpływania na społeczeństwo, w którym żyją i praca na rzecz mniejszych lub większych zbiorowości. Co ósmy badany (11,7%) miał w tym zakresie umiarkowane przekonanie, a 4,9% respondentów nie traktowało tej kwestii jako cennej wartości. Pracę z ludźmi niż z przedmiotami ceniło 3/4 respondentów (78,7%), dla co szóstego respondenta miało to przeciętne znaczenie (15,5%), a dla pozostałych słuchaczy było bez znaczenia.

Tab. 3. Wartości zawodowe o orientacji społecznej badanych słuchaczy (dane w %)

Wartości o orientacji społecznej	Znaczenie wartości				
	Nieistotne	Mało ważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne
Możliwość pomagania innym	1,9	2,9	17,5	37,9	39,8
Praca raczej z ludźmi niż z przedmiotami	1,9	3,9	15,5	38,9	39,8
Wpływanie na społeczeństwo, w którym żyję i pracę na jego rzecz	3,9	1,0	11,7	31,0	52,4
Dobre relacje społeczne w środowisku pracy	1,0	1,9	12,6	46,6	37,9

Źródło: opracowanie własne.

Możliwość pomagania innym to cenna wartość zawodowa dla ponad 3/4 badanych słuchaczy (77,7%). Osoby te traktują służbę wojskową jako rodzaj służby społeczeństwu, jako formę misji społecznej. Co szósty respondent (17,5%) przypisał tej wartości zawodowej średnie znaczenie. Dla nielicznych osób (od 2,9% do 5,8% odpowiedzi) wartości społeczne nie miały większego znaczenia.

Analiza orientacji wewnętrznej (tab. 4) badanych pozwoliła ustalić, że respondenci za bardzo ważną lub ważną wartość zawodową uznają możliwość pracy stanowiącej wciąż nowe wyzwania (83,6%). Średnio ważna jest ta wartość dla

12,6%, a nieistotna tylko dla kilku osób (3,8% odpowiedzi). Możliwość stosowania posiadanej wiedzy w miejscu pracy ceni i uważa za istotne przytłaczającą większość respondentów (80,6%). Co szósty badany (15,5%) uznał tę wartość za średnio ważną, a pojedyncze osoby – za nieistotną.

Tab. 4. Wartości o orientacji wewnętrznej badanych słuchaczy (dane w %)

Wartości o orientacji wewnętrznej	Znaczenie wartości				
	Nieistotne	Mało ważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne
Możliwość stosowania posiadanej wiedzy i umiejętności	1,0	2,9	15,5	35,9	44,7
Możliwość zrobienia kariery w wykonywanym zawodzie	1,9	4,9	19,4	32,0	41,8
Możliwość pracy stawiającej wciąż nowe wyzwania	1,9	1,9	12,6	46,7	36,9
Wykonywanie zadań w miarę indywidualnie	2,9	11,7	42,7	30,1	12,6
Możliwość pracy twórczej i oryginalnej	1,0	16,5	28,2	41,7	12,6
Nienormowany sztywno czas pracy	9,7	24,3	34,0	17,4	14,6

Źródło: opracowanie własne.

Należy podkreślić, iż dla 3/4 badanych (73,8%) możliwość zrobienia kariery w wykonywanym zawodzie jest bardzo istotna. Dla co czwartej osoby (19,4%) jest to średnio ważne, natomiast dla co siódmej osoby (6,8%) jest to wartość bez znaczenia. Z kolei możliwość wykonywania zadań w miarę indywidualnie była oceniona przez respondentów jako wartość istotna (42,7% odpowiedzi) i średnio istotna. Dla badanych praca żołnierza zawodowego jedynie w połowie jest postrzegana z pracą indywidualną gdzie przeważa współpraca i kooperacja. Jedynie dla co siódmej osoby (14,5%) ten aspekt pracy był nieistotny. Dla co drugiej osoby istotna lub bardzo istotna była możliwość pracy twórczej i oryginalnej, dla pozostałych ten aspekt w pracy był średnio istotny lub w ogóle nie był ważny. Nienormowany sztywno czas pracy był istotny jedynie dla 1/3 osób (32,0%), tyle samo respondentów uważało go za średnio istotny i nieistotny (po 34,0% odpowiedzi).

Można zatem zauważyć, że badani szczególnie cenią sobie wartości autoteliczne, wartości o orientacji wewnętrznej, które pozwalają na samorozwój, wykorzystanie zasobów osobistych, wiedzy, kompetencji i takich, które pozwolą w przyszłości na awans w wykonywanym zawodzie.

Jak się okazuje, w podobnym stopniu, co wartości o orientacji wewnętrznej, cenione są przez respondentów wartości prestiżowe (tab. 5).

Tab. 5. Wartości zawodowe o orientacji prestiżowej słuchaczy (dane w %)

Wartości o orientacji prestiżowej	Znaczenie wartości				
	Nieistotne	Mało ważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne
Wysokie uznanie i pozycja społeczna	1,9	10,7	14,6	42,7	30,1
Duże możliwości szybkiego awansowania	6,8	5,8	27,2	37,9	22,3
Możliwość kierowania pracą innych	4,8	3,9	35,9	32,1	23,3

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych w tab. 5, wśród wartości o orientacji prestiżowej za istotne uważa wysokie uznanie i pozycję społeczną prawie 3/4 badanych (72,8%). Co siódmy badany (14,6%) nadał tej wartości średnie znaczenie. Pozostałe osoby (12,6%) raczej nie przywiązują znaczenia do okazywania im uznania i nie dążą do zajmowania wysokiej pozycji społecznej. Duże możliwości szybkiego awansowania były istotne dla znacznej grupy badanych (60,2%). Dla części niż co czwartego słuchacza objętego badaniem (27,2%) wartość ta była średnio istotna. Nie cenił tej wartości co ósmy respondent (12,6%). Przejawianym dążeniom do posiadania prestiżu społecznego i możliwości szybkiego awansowania nie towarzyszyło równie duże dążenie do kierowania pracą innych osób, z czym wiążą się najczęściej wcześniej oceniane wartości. W dużym lub bardzo dużym stopniu kierowanie pracą innych było ważne dla co drugiego respondenta (55,4%). Natomiast możliwość kierowania pracą innych była istotna dla co trzeciego słuchacza (35,9%). Dla nielicznych badanych (8,7%) wartość ta okazała się mało ważna.

Dalsza analiza wyników badań wskazała, że przyszli oficerowie Wojska Polskiego oraz słuchacze cywilni WSO WL we Wrocławiu wartościom zawodowym, które koncentrują się na rozwoju kariery i dążeniu do bycia dobrze wykształconym absolwentem, współtowarzyszą wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę (tab. 6). Podchorążowie oraz studenci III roku szczególnie cenili gwarancję stałej pracy (85,5%). Wartość ta miała średnie znaczenie jedynie dla co ósmeo respondenta (8,7%) i nie miała znaczenia tylko dla kilku osób (2,9%). Można wnioskować, że osoby te posiadają inną alternatywę zawodową. Znaczna większość, bo aż 61,2%, ceniła sobie możliwość uzyskania wysokiego dochodu za wykonywaną pracę. Dla co drugiego respondenta materialne walory pracy mają przeciętne znaczenie. Natomiast dla co szóstej osoby (11,6%) wartości materialne schodzą na dalszy plan.

Zaznaczyć należy, że 67% respondentów oczekuje, że praca będzie wymagała od nich dużego zaangażowania. Oznacza to, że więcej niż co drugi respondent jest gotowy do licznych poświęceń i wyrzeczeń, jakich wymaga praca w zakresie bezpieczeństwa. Wśród badanych, którzy raczej nie są skłonni do takich

Tab. 6. Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę (dane w %)

Wartości o orientacji skierowanej na własną wygodę	Znaczenie wartości				
	Nieistotne	Mało ważne	Średnio ważne	Ważne	Bardzo ważne
Wysoki dochód	4,8	6,8	27,2	33,0	28,2
Gwarancja stałej pracy	2,9	2,9	8,7	34,0	51,5
Dużo wolnego czasu	9,7	23,3	39,8	19,4	7,8
Możliwość pracy w garnizonie blisko dużego miasta	11,6	17,5	28,2	23,3	19,4
Miejsce pracy znajdujące się blisko rodzinnego domu	14,5	17,5	20,4	24,3	23,3
Praca niewymagająca dużego zaangażowania	38,8	28,2	19,4	8,7	4,9

Źródło: opracowanie własne.

poświęceń i liczą raczej na łatwą i nieskomplikowaną pracę, znalazło się około 13% badanych. Co drugi respondent (47,6%) liczył, że praca i służba będą mieć miejsce w garnizonie blisko domu rodzinnego. Co trzeci respondent (32%) był skłonny do poświęceń i zmiany miejsca służby i pracy z dala od domu rodzinnego. Dla co czwartego respondenta (19,4%) ten aspekt pracy był średnio istotny – można stwierdzić, iż mają oni ambiwalentny stosunek do miejsca służby i pracy, liczą się dla nich praca sama w sobie jako ceniona wartość.

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując powyższe analizy, można stwierdzić, że podchorążowie oraz słuchacze cywilni WSO WL we Wrocławiu mają poczucie, że ich przyszła praca to służba społeczeństwu, stanowiąca ważną misję społeczną i tym samym jest ona wartością samą w sobie. Szczególnie istotną rolę odgrywa możliwość wykorzystania wiedzy, zasobów osobistych, kompetencji oraz umiejętności w pracy zawodowej, praca niekonwencjonalna, twórcza i wykonywana przede wszystkim w określonym zespole pracy, a nie tylko indywidualnie. Badana grupa słuchaczy w przeważającej większości ceni sobie gwarancję i pewność stałego zatrudnienia oraz wysoki dochód odpowiadający wykonywanej pracy. Około 3/4 respondentów chce się w pełni angażować w wykonywaną pracę i służbę wojskową, są gotowi do licznych wyrzeczeń i poświęceń, jakich będzie od nich wymagać. Wartościom tym towarzyszy dążenie do osiągnięcia prestiżu społecznego w związku z wykonywaną pracą. Badani słuchacze są świadomi, że pracując w wojsku lub w szeroko rozumianej sferze bezpieczeństwa, mają szansę na rozwój zawodowy i awans na coraz wyższe stanowiska służbowe. Wykazują przy tym dużą dyspozycyjność i gotowość służby lub pracy tam, gdzie będzie wymagać tego dobro

instytucji, w której zostaną zatrudnieni. Badania wykazały, że nie ma istotnych różnic w zakresie orientacji zawodowych między młodzieżą pragnącą poświęcić się zawodowej służbie wojskowej a jej rówieśnikami, którzy po studiach jako osoby cywilne będą funkcjonować w innych rolach zawodowych w sferze bezpieczeństwa. Należy podkreślić, że orientacja na wartości zawodowe słuchaczy uczelni wojskowej nie różni się znacząco od orientacji zawodowej innych grup studentów kończących edukację i wkraczających na rynek pracy (por. Nowak, Ciżkowicz 1996; Wierzejska 2014; Wierzejska, Karpenko 2016). Tym samym system wartości zawodowych młodzieży studiującej i planującej swoją karierę zawodową w różnych zawodach, jak można przypuszczać, związany jest bardziej z warunkami społecznymi w kraju i sytuacją na rynku pracy niż z sytuacją w konkretnym środowisku akademickim. Naukowe zweryfikowanie tej zależności staje się interesującym problemem badawczym i wyzwaniem do podjęcia w kolejnych eksploracjach.

BIBLIOGRAFIA

- Armstrong M. (2003), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Bartnik C. (1977), *Teologia pracy ludzkiej*, Warszawa: IW PAX.
- Bera R. (2008a), *Wartość pracy w świadomości młodzieży*, [w:] B. Baraniak (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Warszawa–Radom: Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji – PIB.
- Bera R. (2008b), *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Bogaj A. (2007), *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak (red.), *Szkoła a rynek pracy. Podręcznik akademicki*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bogusz J. (red.) (1988), *Świat wartości młodzieży*, Warszawa: IBPM.
- Boguszewski R. (2011), *Plany, dążenia i aspiracje młodzieży*, [w:] *Opinie i diagnozy. Młodzież 2010*, Warszawa: CBOS.
- Boguszewski (2016), *Aspiracje, dążenia i plany życiowe młodzieży*, [w:] *Młodzież 2016. Raport z badań*, Warszawa: CBOS.
- Bromberek B. (1988), *Młodzież studencka – jej kształcenie i koncepcje życia. Analiza wyników badań podłużnych przeprowadzonych w uczelniach Poznania*, Warszawa–Łódź: PWN.
- Dobrowolska D. (1984), *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Drzeżdżon W. (2010), *Badania nad wartościami młodzieży w dobie dokonujących się przemian. Konstatacje pedagogiczne*, „Studia Gdańskie. Wizje i Rzeczywistość”, t. 7.
- Franczak R. (2015), *Adaptacja zawodowa a poczucie szczęścia młodych emigrantów polskich do Wielkiej Brytanii*, Lublin (niepublikowana dysertacja doktorska, UMCS).
- Furmanek (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy)*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Furmanek W. (2010), *Praca człowieka w perspektywie wartości. Refleksje z lektury książek Zygmunta Wiatrowskiego*, „Szkoła, Zawód, Praca”, nr 1.
- Gliszczyńska X. (red.) (1982), *Systemy wartości w środowisku pracy*, Warszawa: Książka i Wiedza.

- Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kotarbiński T. (1965), *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Najduchowska H. (1992), *Studenci okresu przełomu. Raport z badań 1987–1990*, Warszawa–Łódź: PWN.
- Nowacki T. (1999), *Zawodownawstwo*, Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowak W., Ciżkowicz K. (1996), *System wartości młodzieży studenckiej*, „Zeszyty Naukowe. Nauki Społeczne”, nr 26.
- Nowosad K. (2016), *Wartość pracy w życiu osób migrujących zarobkowo a sytuacja na rynku pracy*, Lublin (niepublikowana dysertacja doktorska, UMCS).
- Piorunek M. (2004), *Młodzież w świecie współczesnym. Z badań orientacji biograficznych młodych okresu transformacji*, Poznań: Wydawnictwo Rys.
- Szczepański J. (1961), *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*, [w:] B. Biegeleisen-Żelazowski (red.), *Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, Warszawa: Książka i Wiedza.
- Sztumski J. (1999), *Socjologia pracy w zarysie*, Warszawa: PWN.
- Tischner (1991), *Spór o istotę pracy*, [w:] F. Adamski (red.), *Spór o wartości w kulturze i wychowaniu*, Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Tomaszewski T. (1975), *Człowiek i otoczenie*, [w:] *Psychologia*, Warszawa: PWN.
- Tomaszewski T. (1984), *Ślady i wzorce*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Wiatrowski Z. (2009), *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Wierzejska J. (2014), *Absolwenci studiów pedagogicznych UMCS na rynku pracy*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Wierzejska J., Karpenko O. (2016), *Wizja kariery zawodowej młodzieży polskiej i ukraińskiej kończącej studia pedagogiczne. Analiza porównawcza*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Zalewska A. (1996), *System wartościowania pracujących w zależności od wieku i reaktywności*, „Przegląd Psychologiczny”, nr 1/2.

SUMMARY

Work and career are principal activities of man. They determine major life goals and satisfy developmental needs of every working man. The empirical studies show that a career represents a different value in working people's life and, therefore, people place a different value on professional aspects. The profession of a soldier is commonly perceived as a difficult and dangerous occupation, it requires following orders by troops and paying attention to keep high quality of military service. The aim of this article is to identify the major work values among military academy students who decide to serve the country. This issue was discussed according to social and professional contexts.

Keywords: work as a value; work values; soldier