

SATYSFAKCJA Z PRACY ZAWODOWEJ U ŻOŁNIERZY SZEREGOWYCH

STRESZCZENIE | Celem przeprowadzonych badań było określenie satysfakcji z pracy na tle wsparcia otoczenia, płci psychologicznej oraz miejsca pracy. Badaniami objęto żołnierzy zawodowych, wyjeżdżających na misje wojskowe. Badaniami objęto 239 żołnierzy — 115 wyjeżdżających na misję i 124 wykonujących parce w kraju. Brak jest różnic statystycznie istotnych między żołnierzami przebywającymi na służbie w kraju i poza granicami w sferze cech osobowości. Żołnierze cechują się mniejszą neurotycznością w stosunku do grupy kontrolnej mężczyzn w innych zawodach. Im wyższe jest wykształcenie, tym żołnierze cechują się wyższą otwartością. Im wyższa jest satysfakcja z pracy, tym ogólna ocena życia jest wyższa. Żołnierze na służbie poza krajem przewidują wzrost ogólnej jakości życia, natomiast żołnierze odbywający służbę w kraju jej obniżenie w ciągu pięciu lat. Zawodowa służba wojskowa nie gwarantuje kariery i powodzenia w życiu społecznym. Żołnierze nie tylko nisko oceniają możliwość awansu po powrocie z misji wojskowej, ale także mają najniższą satysfakcję z pracy. Respondenci, charakteryzujący się w większości cechami androgynicznymi, spostrzegają bardzo niskie wsparcie swojego środowiska zawodowego.

SŁOWA KLUCZOWE: satysfakcja z pracy, płeć psychologiczna, wsparcie, żołnierze

Praca jest dla ludzi centralnym ośrodkiem zainteresowania, zajmującym znaczące miejsce w ich życiu. Jest ona fundamentalnym wymiarem ludzkiego życia na ziemi. „Praca ma dopomagać człowiekowi do tego, aby stawał się lepszym, duchowo dojrzalszym, bardziej odpowiedzialnym, aby mógł spełnić swoje ludzkie powołanie na tej ziemi zarówno sam, jako niepowtarzalna osoba, jak też we wspólnocie z drugim, a nade wszystko w tej podstawowej ludzkiej wspólnocie, jaką jest rodzina”¹. Praca dla człowieka ma znaczenie techniczne i etyczne. Podjętą decyzję o rodzaju wykonywanej pracy poprzedzają rozważania dotyczące zawodu. Różne uwarunkowania decydują

¹ Jan Paweł II, *Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia i homilie. Homilia w czasie Mszy św. odprawianej pod Szczytem Jasnej Góry dla pielgrzymów z Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego*, Kraków: Wydawnictwo Znak 2006, s. 135.

o wyborze zawodu. Od posiadanego zawodu i rodzaju wykonywanej pracy zależy pozycja człowieka. Zawód jest wskaźnikiem usytuowania podmiotu w społeczeństwie. Pozycja zawodowa, jaką osiągnie człowiek, wyznacza poziom jego konsumpcji oraz decyduje o możliwościach ekonomicznych. „Zawód jest działaniem indywidualnym, wypracowanym przez każdego człowieka na gruncie jego zainteresowań, zdolności, treningu i wiedzy”². Jest on wewnątrznie spójnym systemem czynności, warunkującym określoną aktywność. Satysfakcja człowieka z pracy wzrasta, kiedy warunki pracy są dobre, atmosfera organizacyjna jest korzystna a poziom umiejętności jest wysoki.

Celem przeprowadzonych badań było określenie satysfakcji z pracy na tle wsparcia otoczenia, płci psychologicznej oraz miejsca pracy. Z tak postawionego celu wynika następujący problem badawczy: Czy, a jeśli tak, to jak, wsparcie otoczenia, płęć psychologiczna różnicują satysfakcję z pracy u żołnierzy zawodowych?

Wyjątkową organizacją są Siły Zbrojne RP, które od 2003 r. przechodzą reorganizację. Osoby zatrudnione w wojsku uczestniczą w reorganizacji systemu, który przebiega na wielu poziomach. Zmiany w wojsku przebiegają w sferze substancjonalnej i świadomościowej. W okresie transformacji zawodu zmieniają się właściwości zawodu żołnierza oraz warunki jego wykonywania. Poprzez tworzenie nowej profesjonalnej armii następuje przekształcenie zawodu żołnierza zawodowego. Rekonstrukcji poddaje się nie tylko społeczny model tego zawodu, ale także następuje zmiana świadomości osób wykonujących tę pracę³. Następujące zmiany sytuacji geopolitycznej obejmują zwiększenie wzrostu ryzyka występowania konfliktów lokalnych⁴. Polska, będąc członkiem Unii Europejskiej, ONZ i NATO, jest zobowiązana do uczestnictwa w różnego rodzaju misjach stabilizacyjnych i bojowych.

1. FUNKCJONOWANIE ZAWODU ŻOŁNIERZA ZAWODOWEGO | Przeprowadzone badania wskazują, że w Wojsku Polskim panuje silny lęk przed utratą pracy. Od 1989 r. zlikwidowano 1006 jednostek, przeformowano 270, a utworzono 362. Budżet obronny zmniejszył się o około 60%, a siły zbrojne o 50%. Zmianie uległa liczba żołnierzy, którzy mają wchodzić w skład zawodowej armii⁵.

² J. Maciejewski, *Zawodowy szeregowiec w Wojsku Polskim – sukces czy porażka? Zawód profesjonalizacja i kariera*, w: *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009, s. 24.

³ J. Maciejewski, *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska*, Wrocław 2002, s. 13.

⁴ W. Chojnacki, *Kadra zawodowa Wojska Polskiego w procesie zmian instytucjonalno-organizacyjnych i społecznych*, Warszawa 2005, s. 49.

⁵ K. Wątroba, *Zawód oficera w dobie transformacji i profesjonalizacji sił zbrojnych RP*, w: *Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*, red. J. Maciejewski M. Liberacki, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski 2011, s. 282.

Nowy korpus zawodowych szeregowych jest fundamentem przekształcających dotychczasowe wojsko w profesjonalną armię. Wyznaczony kierunek zmian w armii jest jednak zakłócany przez brak znajomości zagadnień polityki obronnej przez establishment warstwy rządzącej. Zmiany zachodzące w korpusie szeregowych nie rozwiązują problemów armii. „Obecnie nasze siły zbrojne są nie tylko dziwnym hybrydalnym tworem, przeładowanym generalicją i strukturami administracyjnymi, ale przede wszystkim strukturą ociężałą, niezdolną do szybkiego i sprawnego działania w ujęciu prakseologicznym. [...] W armii polskiej służy ponadto prawie 200 generałów i 1,2 tys. pułkowników. Ta piramida przeczy wszelkim zasadom socjologii organizacji. Co więcej aż 22 tys. żołnierzy zawodowych, najczęściej oficerów starszych, służy na stanowiskach czysto administracyjnych”⁶. Analizując system wprowadzania Rozporządzenia Rady Ministrów z 3 grudnia 2003 r., przyznać można, że nie spełniło ono pokładanych w nim nadziei, bo spowodowało powoływanie nowych dowódców i równoległe ich awansowanie. W wyniku wspomnianych działań tam, gdzie powinien dowodzić major lub podpułkownik, służy generał z adiutantem. „Rozpoczęła się nowa fala nepotyzmu, bo awanse zależały od kolejnych ministrów i w konsekwencji od głowy państwa”⁷. Zacytowane słowa zostały opublikowane w 2009 r., a można przytoczyć je i w chwili obecnej, bo przez ostatnie lata zapowiadane zmiany nie nastąpiły.

Nie ma wątpliwości, że kariera w armii polskiej istnieje, ale także ujawnia ona swoje różne oblicza. Kariera jest rozumiana jako sekwencja ról zawodowych, które jednostka ogrywa w życiu. Analizując karierę w nurcie szkoły strukturalno-funkcjonalnej, wyróżnić można wymiar: socjologiczny, ideologiczny i moralny⁸. Socjologiczny aspekt kariery obejmuje przesunięcia jednostki w sferze hierarchii statusu w ciągu jej życia. Przejaw ideologiczny kariery dotyczy osiągnięcia sukcesu życiowego. Wymiar etyczny kariery ukazuje wartości uznane w danym społeczeństwie, ukierunkowuje aktywność ludzi, która jest akceptowana a dążenie do jego realizacji jest społecznie aprobowane⁹. Zgodnie z ustawą począwszy od zawodowego szeregowego można uzyskać wyższy stopień pod określonymi przez rozporządzenie warunkami. Awans żołnierza szeregowego świadczy o postawie względem wykonywanych obowiązków oraz ukończeniu określonego szczebla edukacyjnego (np. ukończenie kursu dla podoficerów, studiów wyższych w uczelniach cywilnych lub wojskowych).

W Siłach Zbrojnych, podobnie jak w przedsiębiorstwach występuje mobilność zawodowa, wyznaczająca kierunek zmiany i pozycję jednostki na realizowanej drodze kariery. Mobilność zawodowa może być pionowa (wertikalna) lub pozioma (horyzontalna). Mobilność wertykalna dotyczy zmiany miejsca w systemie hierarchizacji

⁶ O. Nowaczyk, *Zawodowi szeregowcy. Perspektywy i szanse nowego korpusu osobowego Armii Polskiej*, w: *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009, s. 63.

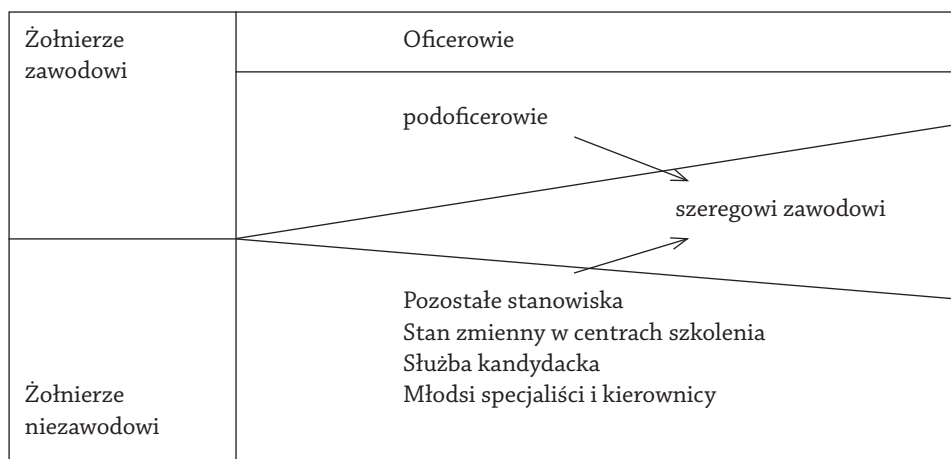
⁷ Tamże, s. 64.

⁸ E. Rokicka, *Wzory karier kierowniczych z gospodarcze państwowej*, Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego 1995, s. 11.

⁹ Tamże.

społecznej, co oznacza w efekcie awans albo degradację. Natomiast mobilność horyzontalną rozumie się jako przejście jednostki z jednej sfery działalności do drugiej, a zatem występuje w tym wypadku zmiana zawodu podmiotu¹⁰.

Zgodnie z ustawą wzrost korpusu odbywa się kosztem zlikwidowania liczby stanowisk dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz częściowo przeznaczonych dla podoficerów zawodowych. Przedstawiony poniżej model przedstawia aktualną zmianę struktury wewnętrznej stanowisk etatowych przeznaczonych dla szeregowych zawodowych.



Rys. 1. Model zmian struktury wewnętrznej stanowisk etatowych przeznaczonych dla szeregowych zawodowych w ujęciu M. Paszkowskiego¹¹

Zadania stawiane szeregowym zawodowym wymagają długiego szkolenia i profesjonalnej obsługi wojskowej, dlatego żołnierzom z zasadniczej służby wojskowej trudno im sprostać. Najważniejszą reformą dotyczącą Sił Zbrojnych RP jest zatem pełne uzawodowienie, w wyniku którego nastąpi jej dostosowanie do wysokich i wymagających standardów stawianych przed nowoczesną profesjonalną armią. Profesjonalizacja armii oznacza stwarzanie warunków do lepszego przygotowania do reagowania na aktualne i przewidywane militarne i pozamilitarne zagrożenia. Wyróżnione cele można osiągnąć poprzez zwiększenie jednostek bojowych, wsparcia i zabezpieczenia o charakterze uniwersalnym, zdolnych do przerzutu. W konsekwencji żołnierze będą lepiej przygotowani do udziału w międzynarodowych ćwiczeniach oraz do działań poza granicami kraju w operacjach sojuszniczych i koalicyjnych.

¹⁰ J. Maciejewski, *Zawodowy szeregowy w Wojsku Polskim*, s. 29.

¹¹ M. Paszkowski, *Szeregowi zawodowi – nowa jakość w siłach zbrojnych RP*, w: *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009, s. 40.

Wyposażenie armii w nowoczesny sprzęt wymaga kompetentnej obsługi, którą żołnierze mogą zdobyć podczas profesjonalnego szkolenia. Wyszkolenie odpowiedniej kadry wojskowej jest procesem kosztownym i długotrwałym. Ograniczeniami w osiągnięciu profesjonalizacji armii odnoszącymi się do korpusu szeregowych zawodowych są: otrzymywane uposażenia, brak gwarancji dla zaplecza socjalnego, niski poziom fachowości szeregowych zawodowych i niski poziom moralny. Szeregowy zawodowy powinien charakteryzować się przywiązaniem do jednostki, być sprawny fizycznie, fachowy, oddany służbie oraz zmotywowany¹². Wymagane wykształcenie dla żołnierza korpusu szeregowych to poziom gimnazjalny, które jest niewystarczające do osiągnięcia stawianych przed nim zadań. Profesjonalizację armii uzyskać można przez podniesienie wymagań stawianych kandydatom do korpusu szeregowych z jednoczesnym podniesieniem ich uposażenia. Resort obrony narodowej, analizując zaistniałą sytuację, wyznaczył kierunki działań:

- wprowadzenie konkurencyjności zawodu szeregowego zawodowego w odniesieniu do porównywalnych zawodów cywilnych poprzez gradacje uposażenia zasadniczego oraz wprowadzenie motywacyjnego systemu dodatków finansowych za posiadanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- zapewnienie rozwoju zawodowego poprzez możliwość powołania do korpusu podoficerskiego;
- umożliwienie zdobywania kwalifikacji poszukiwanych na cywilnym rynku pracy;
- zapewnienie pomocy rekonwersyjnej zwalnianym żołnierzom przez organ wojskowy;
- dążenie do uznania kwalifikacji wojskowych przez podmioty cywilne;
- zintensyfikowanie i doskonalenie akcji informacyjnej w środkach masowego przekazu i w urzędach pracy;
- dążenie do wprowadzania zmian w ustawie o zakwaterowaniu sił zbrojnych umożliwiającą pozyskanie z zasobów WAM mieszkania służbowego;
- dążenie do wprowadzenia zapisów ustawowych, pozwalających na zwolnienie ze służby szeregowych nierokujących nadziei na osiągnięcie wystarczającego poziomu wyszkolenia niezbędnego na zajmowanym stanowisku służbowym¹³.

Wprowadzanie w specyfikę funkcjonowania żołnierza w Siłach Zbrojnych RP ukazuje zarówno drogę kariery wojskowej, jej cechy, jak i działania, które muszą być podjęte w celu podniesienia poziomu wyszkolonej armii. W tym kontekście istotne jest określenie poziomu satysfakcji z pracy u żołnierzy zawodowych zwłaszcza, że wielu z nich uczestniczyło w misjach stabilizacyjnych i bojowych. Następstwa uczestnictwa w misjach międzynarodowych nie ograniczają się tylko do zmiany sytuacji ekonomicznej żołnierzy i ich rodzin, ale istotne znaczenie dla ich funkcjonowania mają sytuacje traumatyczne przejawiające się w zagrożeniach życia i zdrowia. Zadania zawodowe, jakie stawiane są przed żołnierzami zawodowymi i ich rodzinami, czynią

¹² Tamże, s. 42.

¹³ Tamże, s. 43-44.

z nich nietuzinkową, swoistą grupę, która winna charakteryzować się określonymi cechami osobowymi. W tym kontekście interesujące jest określenie satysfakcji z pracy zawodowej, w której pracownik musi liczyć się z niebezpieczeństwem „utracy życia”. Od 1953 r. w misjach bojowych i stabilizacyjnych zginęło 120 żołnierzy. Podczas ostatnich misji w Afganistanie zginęło 37 żołnierzy a w Iraku 22. Liczba żołnierzy rannych oraz z pourazowym stresem bojowym nie jest znana.

2. SATYSFAKCJA Z PRACY ZAWODOWEJ | Człowiek wchodzi w pracę „poprzez całe swoje człowieczeństwo i całą swoją podmiotowość. Praca otwiera w życiu społecznym cały wymiar podmiotowości człowieka, a także podmiotowość społeczeństwa, złożonego z ludzi pracujących”¹⁴. Jakość pracy jest uwarunkowana klimatem i kulturą organizacyjną, które w sposób istotny wpływają na motywację do pracy a w efekcie warunkują skuteczność doskonalenia jakości pracy. Jakość pracy zależy w dużym stopniu od jakości zarządzania¹⁵. Jakość życia zawodowego jest predyktorem ogólnej jakości życia z uwagi na fakt, że większą część życia człowiek poświęca na pracę. E. Skrzypek uważa, że „Jakość życia zawodowego pozostaje w związku z zaangażowaniem i przywiązaniem pracownika do swojego miejsca pracy, ma silny związek z wykonywanym zawodem oraz wyposażeniem stanowiska pracy a także możliwościami stałego doksztalcania się, co w warunkach gospodarki opartej na wiedzy jest niezmiernie ważnym problemem. Każdy człowiek musi mieć świadomość, że jakość jego życia zależy w dużym stopniu od niego samego i to bez względu na to, ile ma lat. Należy także pamiętać, że każdy człowiek odpowiada nie tylko za swoje czyny, ale także i za zaniedbania”¹⁶. W opinii E. Skrzypek do istotnych czynników wpływających na jakość życia zawodowego należy zaliczyć satysfakcję z wykonywanej pracy. Człowiek ogromną część życia spędza w pracy, z tego względu funkcjonowanie podmiotu powinno dawać mu satysfakcję. W efekcie odczuwania dużej satysfakcji następuje wyzwalanie twórczej postawy, chęć uczenia się i stałego doskonalenia, a ten proces stanowi o istocie jakości. Jakość pracy człowieka wpływa na wyniki pracy, a także na relacje w organizacji i poza nią, w otoczeniu podmiotu i jego rodzinie. Wyróżnić można czynniki sprzyjające i hamujące zaangażowanie w pracę. Pierwsze wywołujące intensywniejszą, kreatywną pracę obejmują treść pracy, posiadanie niezbędnych informacji do efektywnej pracy, kompetencje oraz środki i sposoby działania. Natomiast hamujące obejmują: materialne warunki pracy, zagrożenie zdrowia czy nawet życia, niedostosowane do możliwości pracownika tempo pracy, nieodpowiednia atmosfera w miejscu pracy, nieodpowiednia komunikacja, brak

¹⁴ Jan Paweł II, *Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia i homilie*, s. s. 493.

¹⁵ E. Skrzypek, *Czynniki kształtujące jakość życia*, <http://idn.org.pl/Lodz/Mken/Mken%202001/Referaty%202001/14.pdf>, s. 3, dn. 5 listopada 2012.

¹⁶ Tamże, s. 3-8.

partycypacyjnego zarządzania¹⁷. Wyróżnioną przez E. Skrzypek listę czynników sprzyjających i hamujących uzupełnił J.F. Terelak. Do czynników sprzyjających wysokiemu zadowoleniu z pracy zaliczył: „stopień zaspokojenia potrzeb związanych z treścią pracy, czyli tzw. motywatory wewnętrzne, do których zaliczyć można np. dążenie do osiągnięć, pozytywna ocena pracy przez przełożonych, wzrost poczucia odpowiedzialności i zaznajomienia się z nowymi dziedzinami w swej pracy, progresja pozycji społecznej w pracy, możliwości samorealizacji (w zakresie wiedzy i doświadczenia zawodowego)”. Natomiast czynniki obniżające zadowolenie z pracy związane są z okolicznościami pracy, które są zależne od organizacji a nie od jednostki wykonującej daną pracę. Do czynników tych zalicza się: higienę, wynagrodzenie, dodatkowe korzyści płynące z pracy, bezpieczeństwo w pracy i zabezpieczenie na przyszłość, warunki pracy: odpowiednia temperatura powietrza, oświetlenie, wentylacja, godziny pracy, przywileje, pozycja społeczna, symbole pozycji społecznej, polityka firmy i jasności stosowanych kryteriów, poziom nadzoru technicznego – możliwość uzyskania pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych, rodzaj relacji interpersonalnych między pracownikami, przełożonymi a podwładnymi; możliwość osiągnięcia satysfakcjonujących relacji w stosunkach społecznych firmy¹⁸. Analizując jakość pracy, uznać można, że aspekt poznawczy oceny pracy nosi nazwę satysfakcji z pracy, a aspekt emocjonalny – określany jest jako samopoczucie lub nastrój w miejscu pracy. Poznawczy i emocjonalny aspekt zadowolenia z pracy mogą być różnie zdeterminowane oraz nie muszą być jednakowe, tzn. uczucia wobec pracy mogą nie wskazywać na to, co się o niej myśli. Aspekt poznawczy i afektywny kształtują się w wyniku innych procesów (np. subiektywnych – osobowościowych, i obiektywnych – warunków pracy)¹⁹.

J. Sirgy, analizując literaturę, stwierdza, że jakość pracy zawiera się w hierarchii pojęć, która składa się z satysfakcji życiowej, satysfakcji z pracy oraz satysfakcji związanej ze szczegółowymi elementami pracy, czyli: zadowolenie z zarobków, współpracowników, nadzorców i innych. Dziedziny życiowe są układane w pamięci w ramach całościowej hierarchii. Odczucia względem ogólnej jakości życia czy też szczęścia znajdują się w górnej części hierarchii. Pod sferą życia, odzwierciedlającą odczucia względem życia jako całości, znajdują się dziedziny podrzędne, takie jak praca, rodzina, wypoczynek, zdrowie, społeczność oraz życie społeczne itp. Każda z tych życiowych dziedzin magazynuje afektywne doświadczenia odnośnie do tej dziedziny. Stąd też niektórzy mogą mieć ogólnie dobre odczucia co do ich pracy, jednak złe co do rodziny, życia społecznego oraz wypoczynku. Każda z dziedzin podzielona jest również pod względem życiowych wydarzeń, które ludzie dodatkowo dzielą na doświadczenia

¹⁷ Tamże.

¹⁸ J.F. Terelak, P. Jankowska, *Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy*, „Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae” 13 (2009), nr 1, Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach, *Gospodarowanie zasobami organizacji w warunkach zagrożeń otoczenia*, s. 233.

¹⁹ Tamże.

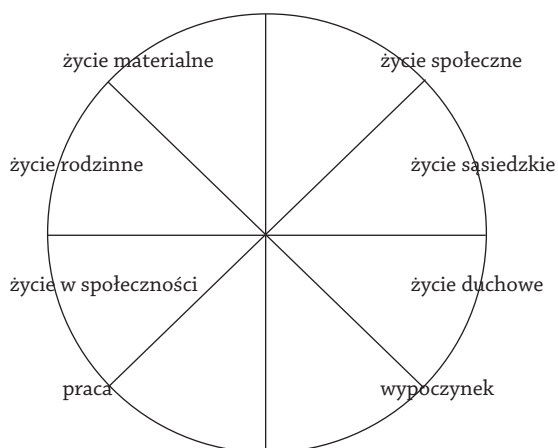
afektywne w obrębie każdej z dziedzin. Należy przypomnieć, iż wiele z życiowych doświadczeń jest układanych w pamięci do poszczególnych dziedzin życiowych względem struktury hierarchicznej, w której ogólne życie jest dziedziną podrzędną. Podrzednym poziomem w tej hierarchii nazywamy takie dziedziny, jak rodzina, praca, społeczność, zdrowie, wypoczynek itp. W każdej dziedzinie doświadczenia afektywne (emocjonalne reakcje na wyniki w dziedzinach – pozytywne, jak radość, przywiązanie oraz duma, czy też negatywne, jak smutek, złość, strach, wstyd oraz wina) są następnie przydzielane do wydarzeń życiowych. Każda z dziedzin życiowych mieści w sobie doświadczenia afektywne odzwierciedlające ogólne odczucia względem pozytywnych i negatywnych wyników z poszczególnej dziedziny. Poza spostrzeżeniami odnośnie do afektu pozytywnego i negatywnego również inne spostrzeżenia co do ewaluacji dziedzin są usytuowane w poszczególnych dziedzinach. Pojęcie hierarchii dziedzin jest bardzo ważne w zrozumieniu strategii, jakimi się kierują ludzie, aby wzmocnić swój dobrostan subiektywny²⁰.

Dziedziny, w których jednostka dokonuje większych wysiłków, aby osiągnąć afekt pozytywny (lub też wyeliminować afekt negatywny), są wyżej w hierarchii niż te, w jakich ten wysiłek emocjonalny jest mniejszy. Pojęcie najważniejszych dziedzin można wyjaśnić w następujący sposób. Ludzie posiadają nacechowany wartościami pogląd na całokształt własnego życia bezpośrednio związany z poszczególnymi dziedzinami, takimi jak sprawy materialne, zdrowie, praca, rodzina, przyjaciele, społeczność. Wszystkie one różnią się względem ważności. Zatem pewne dziedziny życiowe będą ważniejsze niż pozostałe. Kilku znaczących społecznych psychologów (np. McCall i Simmons, 1978; Rosenberg, 1978; Stryker, 1968) zasugerowało, iż różne tożsamości (pojęcie siebie odzwierciedlające dziedziny życiowe) są układane w hierarchie ważności, która wpływa na samoocenę. Wysiłek, jaki jest skupiony na konkretnej dziedzinie, będzie odzwierciedlony w nieustającym zaangażowaniu tej osoby w tej konkretnej dziedzinie. Taka osoba będzie bardziej zaangażowana (kognitywnie i emocjonalnie) w dziedzinie uznawanej jako najważniejsza. Będzie oceniała dokonania życiowe ludzi na podstawie uznania za najważniejszą dziedzinę życia. Jeśli będzie to dziedzina materialna, to będzie ona dokonywać oceny poprzez własności materialne itp.²¹

Z uwagi na rozmiary artykułu trudno jest opisać wyczerpująco wyznaczniki jakości pracy. W ocenie jakości pracy znaczącą rolę pełni dwustronny proces adaptacji pracowniczej, czyli dopasowanie jednostka – organizacja. W literaturze są opisane teorie przystosowania zawodowego, których ogólnym zależeniem jest stosunek odpowiedniości zachodzących między cechami osobowości jednostki a cechami jej środowiska. Środowisko pracy jest źródłem typowych sytuacji bodźcowych i zadaniowych, jakie oddziałują lub mogą oddziaływać na człowieka w związku z jego pracą w określonym

²⁰ J. Sirgy, *The psychology of quality of life*, Dordrecht–Boston–London: Kluwer Academic Publishers 2002, s. 37-38.

²¹ Tamże, s. 38-39.



Rys. 2. Wykres graficzny najważniejszych dziedzin

Źródło: J. Sirgy, *The psychology of quality of life*, Dordrecht–Boston–London: Kluwer Academic Publishers 2002, s. 40

zawodzie. Cechą podstawową procesu adaptacji pracowniczej jest jej ciągłość przez cały okres zatrudnienia. Ciągłość adaptacji jest związana ze zmianami, jakie nieustannie zachodzą zarówno w pracowniku, jak i warunkach pracy. J. Baran wyróżnia dwa rodzaje adaptacji: (1) bierną (gdy pracownik bezkrytycznie przystosowuje się do warunków pracy); (2) czynną (gdy pracownik krytycznie i aktywnie ustosunkowuje się do warunków pracy, akceptując tylko to, co dobre, i odrzucając to, co złe – hamujące rozwój). Wymienia się także adaptację twórczą, polegającą między innymi na: (a) przekształcaniu istniejące stany rzeczy; (b) wnoszeniu do warunków pracy nowych elementów, postaw i wzorców; (c) wykorzystywaniu dostępnych w organizacji zasobów i środków; (d) mobilizowaniu pozostałych pracowników do innowacyjnych zachowań; (e) podnoszeniu kultury pracy i dyscypliny społeczno-zawodowej; (f) wymaganiu od otoczenia akceptacji swoich dotychczasowych wartości i postaw²².

Adaptacja jest procesem systemowym, polegającym na nieustannym ciągłym korygowaniu, poprawianiu czy też modyfikowaniu działania wynikającego z transakcji zachodzących między cechami osoby a cechami otoczenia pracy. Adaptacja polega na dostosowaniu – zgodności: między wartościami jednostki i organizacji; harmonii między celami kadry kierowniczej i pozostałymi pracownikami organizacji; kompatybilności między potrzebami i preferencjami pracownika a wzmocnieniami dostępnymi w otoczeniu pracy; oraz zgodności osobowości jednostki i kultury organizacji²³.

²² J. Baran, *W poszukiwaniu źródeł dobrej roboty*, Kielce 1999, s. 103-106.

²³ T. Sekiguchi, *Person – organization fit and person – job fit in employee selection: A review of the literature*, "Journal of the Osaka University of Economics" 54(6)/2004, s. 179-196, cyt. za: Trelak, P. Jankowska, *Dopasowanie*, s. 235.

Tabela 1. Obszary jakości pracy

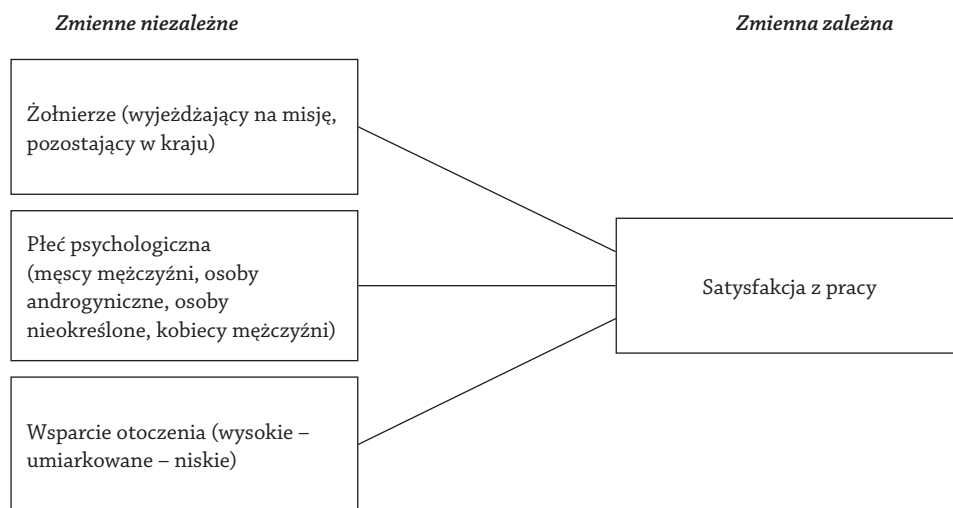
Adaptacja – dopasowanie – odpowiedniość			
Odpowiedniość między wartościami jednostki i organizacji	Harmonia między celami kadry kierowniczej i pozostałymi pracownikami organizacji	Kompatybilność między potrzebami i preferencjami pracownika a wzmocnieniami dostępnymi w otoczeniu pracy	Zgodności osobowości jednostki i kultury organizacji
Czynniki SPRZYJAJĄCE versus HAMUJĄCE			
ORGANIZACJA (środowisko pracy)		PODMIOT	
Obiektywne: treść pracy, materialne warunki pracy – wynagrodzenie, zagrożenie zdrowia, życia, bezpieczeństwo w pracy, brak partycypacyjnego zarządzania, możliwość dokształcania się, atmosfera organizacyjna, poziom nadzoru technicznego, dodatkowe korzyści płynące z pracy, higiena, zabezpieczenie na przyszłość, odpowiednia temperatura powietrza, oświetlenie, wentylacja, godziny pracy, przywileje, pozycja społeczna, symbole pozycji społecznej, polityka firmy i jasności stosowanych kryteriów		Obiektywne: poziom umiejętności, kompetencje środki i sposoby działania, posiadanie niezbędnych informacji do efektywnej pracy,	
Subiektywne: niedostosowane do możliwości pracownika tempo pracy, nieodpowiednia komunikacja, nieodpowiednia atmosfera w miejscu pracy, relacje: pozytywna ocena pracy przez przełożonych, progresja pozycji społecznej w pracy, udzielanie pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych,	Samopoczucie, nastrój w miejscu pracy. (aspekt emocjonalny)	Subiektywne: zaangażowanie i przywiązanie do miejsca pracy postawa kreatywna, twórcza dążenie do osiągnięć, możliwości samorealizacji (w zakresie wiedzy i doświadczenia zawodowego). wzrost poczucia odpowiedzialności i zaznajomienia się z nowymi dziedzinami w swej pracy,	
Jakość pracy			
Wyniki w pracy		Relacje poza środowiskiem pracy, otoczeniem, rodziną	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Skrzypek, J.F. Terelak

Kierunki rozważań obejmujące jakość pracy doprowadziły do prezentacji obszarów, które zgodnie z teorią systemową w czasie procesu pracy modyfikują się na zasadzie przystosowania. Im adaptacja jest wyższa, tym poziom jakości pracy jest wyższy. Na

jakość pracy składa się: satysfakcja z pracy (aspekt poznawczy) i samopoczucie, nastrój w miejscu pracy (aspekt emocjonalny). O poziomie satysfakcji decydować będą nie tylko czynniki obiektywne, jak i subiektywne, a też ich bieguny. Organizacja (środowisko pracy) i podmiot zawierają warunki sprzyjające albo obniżające jakości pracy. W efekcie wyniki pracy i relacje podmiotu ze środowiskiem, rodziną będą zależały od poszczególnych obszarów. Wysoka jakość pracy sprzyjać osiągnięciu wysokich wyników w pracy oraz zawieraniu relacji transakcyjnych ze środowiskiem.

3. CEL I METODA BADAŃ | Celem przeprowadzonych badań było określenie satysfakcji z pracy na tle wsparcia otoczenia, płci psychologicznej oraz miejsca pracy. Z uwagi na rozmiary artykułu skoncentruję się na jednym wybranym problemie badawczym, wynikającym z tak postawionego celu: Czy a jeśli tak, to jak wsparcie otoczenia, płeć psychologiczna różnicują satysfakcję z pracy u żołnierzy zawodowych? W badaniu przyjęto określony układ zmiennych.



Rys. 3. Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy żołnierzy zawodowych

Badanie przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego, techniką ankiety z wykorzystaniem kwestionariusza. Badanych poproszono o zaznaczenie na siedmiostopniowej skali od 7 do 1 satysfakcji z pracy. W badaniach wykorzystano zmodyfikowany kwestionariusz wsparcia M. Kazimierczak, M. Płopy²⁴ oraz Inwentarz do oceny płci psychologicznej IPP w opracowaniu A. Kuczyńskiej.

²⁴ M. Płopa, *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań*, Kraków: IMPULS 2007.

Praca zawodowa w wielu badaniach stanowi ważny predyktor funkcjonowania człowieka. Im satysfakcja z pracy zawodowej jest wyższa, tym jakość życia jest wyższa. Poproszono badanych o odpowiedzi na skali siedmiostopniowej na pięć pytań. Pytania obejmują ważność, możliwość awansu, sensowność pracy, prestiż społeczno-ekonomiczny, szansę utraty pracy.

Inwentarz do oceny płci psychologicznej (IPP) jest narzędziem służącym do określenia reprezentowanego przez jednostkę typu płci psychologicznej. Przeprowadzone badania empiryczne wskazują istotny wpływ płci psychologicznej na funkcjonowanie jednostki, możliwość jej rozwoju i konstruktywnego działania oraz okazuje się, że uwzględnienie płci psychologicznej pozwala na bogatszą i bardziej zróżnicowaną analizę psychiki i zachowania człowieka. IPP przeznaczony jest dla studentów i dla tego stosując IPP do badania innych grup, należy uważać przy interpretacji wyników. Istnieją cztery główne konfiguracje cech psychologicznych związanych z płcią, odpowiadające następującym określeniom płci psychologicznej:

- osoby określane seksualnie (sex-typed), charakteryzujące się cechami psychicznymi odpowiadającymi ich płci biologicznej (kobiety kobiety i mężczyźni mężczyźni);
- osoby androgyniczne to osoby charakteryzujące się jednocześnie cechami kobiecymi, jak i męskimi, niezależnie od swojej płci biologicznej;
- osoby nieokreślone seksualnie mają w niewielkim stopniu ukształtowane cechy kobiece i męskie (niezależnie od swojej płci biologicznej);
- osoby krzyżowo określone seksualnie, charakteryzujące się cechami psychicznymi odpowiadającymi przeciwnej płci niż ich płeć biologiczna²⁵.

Kwestionariusz wsparcia spostrzeganego został przygotowany na podstawie kwestionariusza Komunikacji małżeńskiej w opracowaniu M. Kazimierczak i M. Plopy. Przygotowano tylko pytania dotyczące wsparcia. Pozostałe dwie skale: zaangażowanie i deprecjacje, odrzucano, ze względu na charakter podjętych badań. Kwestionariusz może być stosowany zarówno w badaniach par małżeńskich, jak i osób indywidualnych. W niniejszych badaniach będzie rozpatrywane wsparcie spostrzeganie przez badanego ze strony środowiska. Skala wsparcia zawiera 11 twierdzeń, do których respondent ustosunkowuje się poprzez wybór jednej z pięciu kategorii odpowiedzi: 1 – nigdy; 2 – rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – zawsze. Suma punktów uzyskanych w ramach skali stanowi wynik surowy, który następnie jest przeliczany na stenowy²⁶.

Badaniami objęto żołnierzy zawodowych. Wśród żołnierzy wyodrębniono dwie grupy, to znaczy żołnierzy, który wyjeżdżali na misje do Iraku, Libanu, Afganistanu, Syrii, Kosowa oraz żołnierzy pozostających w kraju. W sumie badaniami objęto 239 żołnierzy — 115 wyjeżdżających na misję i 124 bez misji. Stosunek żołnierzy wyjeżdżających na misje do niewyjeżdżających nieustannie się zmniejsza. Grupa żołnierzy, która jeszcze nie wyjechała jest coraz mniejsza. Analiza danych świadczy o tym, że

²⁵ A. Kuczyńska, *Inwentarz do oceny płci psychologicznej*, Warszawa 1992, s. 5.

²⁶ M. Plopa, *Więzi*, s. 145-146.

największa liczba respondentów (187 żołnierzy) mieściła się w okresie wczesnej dorosłości, czyli do 35 roku życia. Natomiast środkowy okres dorosłości reprezentowało 52 żołnierzy. Dane zawarte w tabeli 1 ukazują, że badaniami objęto stosunkowo młodych żołnierzy.

Tabela 2. Wiek badanych żołnierzy

Wiek	Żołnierze – misja zagraniczna		Żołnierze		Razem	
	N	%	N	%	N	%
Wczesna dorosłość do 34 roku życia	82	71,3	105	84,68	187	78,24
Środkowy okres dorosłości od 35 roku życia	33	28,7	19	15,32	52	21,76
Razem	115	100	124	100	239	100

Żołnierze objęci badaniami są nie tylko młodą grupą, ale także najwięcej z nich legitymuje się najniższym stopniem wojskowym. 93,18% badanej grupy ma stopień szeregowego i starszego szeregowego. Na uwagę zasługuje fakt, że liczniejsza jest grupa starszych szeregowych u żołnierzy wyjeżdżających na misje. Można przypuszczać, że po odbyciu misji wielu nadano wyższy stopień wojskowy. Praca na stanowisku zawodowego szeregowego zastępuje obowiązkowy nabór do służby zasadniczej. Korpus szeregowych zawodowych to nowy korpus stworzony w celu uzawodowienia stanowisk, które do tej pory przysługiwały poborowym. Żołnierze z korpusu szeregowych są zatrudniani na stanowiskach młodszych specjalistów, kierowców, strzelców, kucharzy²⁷. „Stanowiska służbowe w strukturach armii są związane ze strukturą stratyfikacyjną, inaczej hierarchiczno-prestiżową, złożoną z wielu warstw powiązanych hierarchicznie. Warstwy te, tworząc hierarchie, określają względnie trwałe dystanse pomiędzy sobą jako kategoriami struktury zawodowej”²⁸. Najniższą warstwę stanowi korpus szeregowców. Mimo że żołnierze pełnią służbę kontraktową, mogą liczyć na awans i naukę.

Tabela 3. Stopnie wojskowe grupy badawczej

Stopnie wojskowe	Żołnierze – misja zagraniczna		Żołnierze		Razem	
	N	%	N	%	N	%
Szeregowy	12	10,43	70	56,45	82	34,31
Starszy szeregowy	43	37,39	30	24,19	73	58,87
Kapral	10	8,7	3	2,42	13	5,44
St. kapral	4	3,48	1	0,81	5	2,09
Plutonowy	2	1,74	0	0	2	0,84
Sierżant	3	2,61	2	1,61	5	2,09
Starszy sierżant	2	1,74	1	0,81	3	1,26

²⁷ J. Maciejewski, *Zawodowy szeregowy w Wojsku Polskim*, s. 25.

²⁸ W. Chojnacki, *Profesjonalizacja wojska w teorii i badaniach socjologicznych*, Warszawa: Wyd. Akademii Obrony Narodowej 2008, s. 165, cyt. za: J. Maciejewski, *Zawodowy szeregowy w Wojsku*, s. 25.

Młodszy chorąży	1	0,87	0	0	1	0,42
Chorąży	7	6,09	1	0,81	8	3,35
Starszy chorąży	2	1,74	0	0	2	0,84
Porucznik	6	5,21	2	1,61	8	3,35
Kapitan	6	5,21	3	2,42	9	3,77
Major	1	0,87	1	0,81	2	0,84
Bez określenia stopnia	16	13,91	10	8,06	26	10,88
Razem	115	100	124	100	239	100

W przeprowadzonych badaniach 9,21% respondentów ukończyło szkołę zawodową. 69,46% żołnierzy legitymuje się wykształceniem średnim, 10,88% ukończyło studia zawodowe a 8,77% otrzymało tytuł magistra (tabela 4). Kolejną istotną kwestią dotyczy liczby wyjazdów na misje. Dane zostały zawarte w tabeli 4.

Tabela 4. Charakterystyka badanych ze względu na posiadane wykształcenie

Wykształcenie	Żołnierze – misja zagraniczna		Żołnierze		Razem	
	N	%	N	%	N	%
Zawodowe	2	1,74	20	16,13	22	9,21
Średnie	81	70,43	85	68,55	166	69,46
Licencjat	18	15,65	8	6,45	26	10,88
Wyższe mgr	10	8,7	11	8,87	21	8,77
Brak informacji	4	3,48	0	0	4	1,67
Razem	115	100	124	100	239	100

Najliczniejszą grupę stanowią żołnierze wyjeżdżający tylko na jedną zmianę (47,83%). Drugą grupą są żołnierze wyjeżdżający na dwie zmiany (25,22%). Znaczącą grupą jest 16 badanych (13,91%), mających za sobą cztery zmiany. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że duża liczba wyjazdów na misje zagraniczne jest niebezpieczna z uwagi na brak zajmowanego wcześniej stanowiska po powrocie z misji. Obawa przed utratą pracy nie wpływa korzystnie na funkcjonowanie w środowisku zawodowym.

Tabela 5. Liczba wyjazdów żołnierzy na misje zagraniczne

Liczba wyjazdów na misje	N	
1	55	47,83
2	29	25,22
3	11	9,57
4	16	13,91
5	4	3,48
Razem	115	100

W przeprowadzonych badaniach nie poproszono o podanie motywów wyjazdu żołnierzy na misje zagraniczne. Jednak prowadzone dyskusje po przeprowadzeniu badań ukazały, że było to uposażenie otrzymywane na misji, awans zawodowy i spraw-

dzenie się w warunkach bojowych. Egzemplifikacją tego zagadnienia są badania przeprowadzone w Pomorskim Okręgu Wojskowym w 2008 r. W. Nowosielski wyróżnił następujące czynniki:

- 1) pieniądze, zarobek (89,8%)
- 2) podniesienie i rozwój kwalifikacji, zdobycie nowych doświadczeń i pogłębienie wiedzy wojskowej, możliwość doskonalenia swoich umiejętności, współpraca z żołnierzami innych krajów, (79,6%)
- 3) sprawdzanie w warunkach bojowych, chęć przeżycia przygody, sprawdzenie samego siebie, pogłębienie znajomości angielskiego (42,8%)
- 4) sprawdzenie się w warunkach ekstremalnych, w innych warunkach klimatycznych, poznanie innych obrazów im klimatów (36,7%)
- 5) możliwość poznania nowej kultury, poznanie religii, obyczajów innych państw (28,6%)
- 6) chęć poznania nowych rejonów świata (22,4%)
- 7) chęć służenia pod błękitnym beretem, chęć udziału w misjach pokojowych. (8,2)²⁹.

Zainteresowanie wyjazdami na misje pokojowe jest największe w korpusie szeregowych zawodowych, podejmowane na skutek materialnego wynagrodzenia.

4. WYNIKI BADAŃ | W analizie statystycznej materiału badawczego ustalono następujące wskaźniki: liczebności, średniej arytmetycznej (M), odchylenie standardowe (SD), istotności różnic między grupami na podstawie ANOVA Kruskala-Wallisa oraz Test U Manna-Whitneya. Siłę związków badano współczynnikiem korelacji rang Spearmana. Badano również różnice w sile związku pomiędzy grupami, za istotne przyjęto wyniki spełniające warunek $p < ,05$.

Człowiek poprzez pracę dokonuje nieustannego rozwoju nauki i techniki a szczególnie przyczynia się do podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa. Praca jest w tym kontekście rozumiana jako każda działalność, jaką człowiek realizuje bez względu na jej charakter i okoliczności. Za pracę uznać można każdą działalność człowieka, którą jest zdolny wykonywać i dysponować poprzez swoje człowieczeństwo³⁰. Satysfakcja z pracy u badanych żołnierzy nie jest istotnie zróżnicowana. Ogólna satysfakcja z pracy jest najwyższa u żołnierzy – kawalerów, którzy pracują w kraju (M=5,23). W przypadku żonatych żołnierzy średnia wynosi 4,82 (praca w kraju) i 4,76 (praca na misji) a kawalerowie wyjeżdżający na misję są zadowoleni z pracy na poziomie 4,82.

²⁹ W. Nowosielski, *Szeregowi dawniej i dziś*, w: *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009, s. 70.

³⁰ *Encyklika Laborem exercens*, w: *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, Kraków: Wydawnictwo Znak 2006, s. 143.

Istnieją nieznaczne różnice w ocenie poszczególnych kategorii (tabela 6). Ważność awansu jest największa u żołnierzy kawalerów pozostających w kraju. Zauważyć należy, że wyniki poszczególnych grup są dużo wyższe niż możliwość awansu. Żołnierze chcą awansować, rozwijać się, ale w efekcie możliwości awansu oceniają jako bardzo niskie. Egzemplifikacją są dopisane wypowiedzi w kwestionariuszu ankiety: „nie awansuję bez znajomości”, „nie mam możliwości”. Badania przeprowadzone w 2011 r. potwierdzają niewielkie możliwości awansu. Najniższa sensowność pracy występuje także u żołnierzy kawalerów, mających za sobą doświadczenia z misji pokojowych. Prestiż społeczny i ekonomiczny zawodu najniższy jest u żonatyh żołnierzy z misji pokojowych. Podobnie najniżej określa ta grupa stosunki w pracy. Największe zróżnicowanie odpowiedzi ukazuje kwestia szansy utraty pracy. Badanie rzetelności tego narzędzia ukazało, że Alfa Cronbacha wynosi 0,7, które wzrośnie, gdy pytanie to zostanie usunięte. Niemniej obszar ten wymaga głębszej analizy. Analiza uzyskanych danych prowadzi do stwierdzenia, że żonaci żołnierze, mający za sobą doświadczenia z misji pokojowych w większości pytań, mają najniższe wyniki. Dla większości żołnierzy wyjazd ma misje wiązał się z uzyskaniem lepszego wynagrodzenia finansowego, które być może tylko w część zaspokoilo oczekiwania badanych. Wielu z nich pragnie wybudować dom, kupić mieszkanie, wykształcić dzieci. Cele te pragną osiągnąć w przyszłości i dlatego oczekują zmiany swojej sytuacji materialnej.

Tabela 6. Satysfakcja z pracy respondentów

Lp.	Praca zawodowa	Żołnierze – misja wojskowa		Żołnierze pozostający w kraju		Grupa kontrolna mężczyzn
		Kawaler	Żonaty	Kawaler	Żonaty	Średnia (M)
1.	Ważność awansu	6,21	5,89	6,53	5,47	5,38
2.	Możliwości awansu	4,05	3,57	4,06	4,04	4,78
3.	Sensowność pracy	4,76	5,24	5,39	5,49	5,7
4.	Prestiż społeczny zawodu	5	4,7	5,55	4,96	4,91
5.	Prestiż ekonomiczny zawodu	5,11	4,66	5,21	4,92	5,57
6.	Szansa utraty pracy	3,74	4,54	4,7	3,9	5,61
7.	Stosunki w pracy	4,89	4,73	5,16	4,94	5,13

Natomiast ogólne zadowolenie z życia jest różne w zależności od płci psychologicznej. Osoby charakteryzujące się płcią androgyniczną mają najwyższe zadowolenie z życia a kobiety mężczyźni najniższą (Anova rang Kruskala-Wallisa: $H(3, N=230) = 14,34535$ $p = ,0025$). B. Politowski stwierdził, że przeprowadzone badania wśród oficerów do 35 roku życia informują że: 39,85% żołnierzy na misję pokojową pojechałoby bez dodatkowego wynagrodzenia. Spora grupa – 58,% żołnierzy oznajmiło, że brak wynagrodzenia wiąże się z negatywnym stosunkiem do wyjazdu a 1,5% nie ma na ten temat zdania. Podniesienie poziomu życia w wyniku wyjazdu jest dla żoł-

nierzy znacząco. Jest to czynnik tak duży, że większość godzi się na brak komfortu psychicznego, sytuacje traumatyczne. Żołnierze, oceniając misję, w której brali udział, ukazali obszary, jakie są najbardziej dokuczliwe. Najwięcej, bo 96% oficerów, skarżyło się na warunki socjalne. Podejmowali problem marginalnego traktowania potrzeby wypoczynku przez przełożonych. Oficerowie uskarżali się na brak rozrywek, nikłe możliwości odpoczynku psychicznego, mały dostęp do Internetu, prasy, telewizji. Ponadto 79% wskazywało na dużą liczbę obowiązków a 70% uskarżało się na odmienną strefę klimatyczną. 64,3% stwierdziło, że służba za granicą nie ma wpływu na karierę. Jednak co 12 ankietowany sądzi, że służba za granicą negatywnie wpłynęła na jego karierę³¹. Zostały także przeprowadzone badania 2011 r. na grupie 400 respondentów, obejmujące sytuację zawodową po powrocie z misji. Okazało się, że dla 72% żołnierzy sytuacja nie zmieniła się a dla 15% pogorszyła. Respondenci nisko oceniają możliwość awansu na wyższe stanowisko, perspektywę kariery zawodowej, bezpieczeństwo zawodowe, sytuację zdrowotną i obciążenie obowiązkami. Co trzeci respondent uważa, że zdobyte doświadczenia podczas misji są niewykorzystywane podczas służby w kraju³². Znaną są sytuacje utraty pracy w wyniku wyjazdu na misję. Podczas prowadzonych wywiadów żołnierze wskazywali na problem powrotu nie tylko po kilku zmianach, ale także powrót po sześciu miesiącach na stanowisko zajmowane wcześniej był niemożliwy. Być może dlatego niektórzy z żołnierzy decydują się na kolejne wyjazdy na misje wojskowe. Kolejne zagadnienie obejmuje poziom wsparcia żołnierzy przez środowisko. Dane zostały zamieszczone w tabeli 7.

Tabela 7. Poziom wsparcia otoczenia w badanej grupie mężczyzn (%)

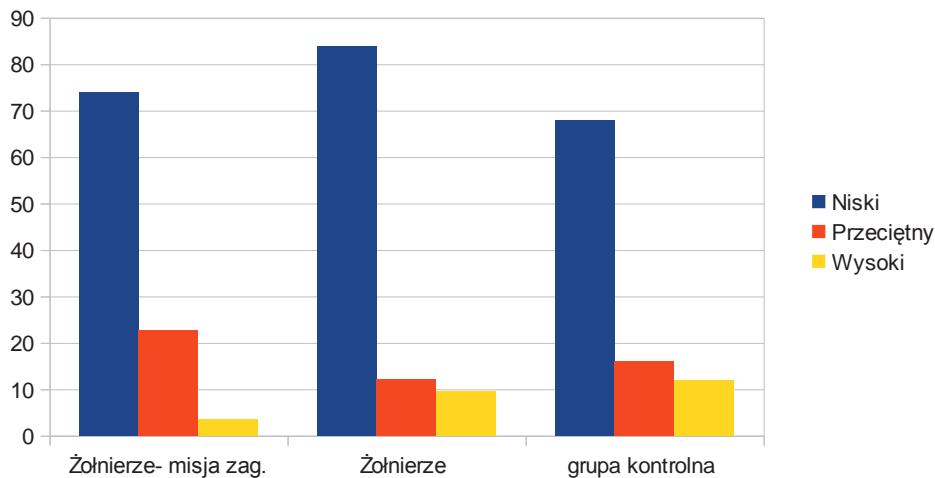
Poziom wsparcia otoczenia	Żołnierze – misja zagraniczna		Razem N=115		Żołnierze pozostający w kraju		Razem N=124		%
	Kawaler	Żonaty	N	%	Kawaler	Żonaty	N	%	
Niski	84,21	71,88	85	73,91	82,62	85,45	104	83,87	68
Przeciętny	15,79	23,96	26	22,61	14,49	9,09	15	12,09	16
Wysoki	0	4,17	4	3,48	2,89	5,46	5	4,3	12

Zebrane dane ukazują wysoki procent niskiego wsparcia we wszystkich grupach. Ponad 82% żołnierzy kawalerów oraz żonaty pracujących w kraju spostrzega niskie wsparcie otoczenia. Podobnej opinii jest 71,88% żołnierzy żonaty przebywających na misjach. Wsparcie na poziomie umiarkowanym otrzymuje zatem proporcjonalnie mniejsza grupa, a wysokiego wsparcia doświadczają nieliczni żołnierze. Przeciętne wsparcie występuje u 23,96% żonaty żołnierzy z misji pokojowych. Różnice między grupą żołnierzy z misji pokojowych a żołnierzy pozostających w kraju są statystycznie istotne. Okazuje się bowiem, że ogólnie żołnierze uczestniczący w misjach pokojowych

³¹ B. Politowski, *Oficera portret własny*, „Polska Zbrojna” z 21 października 2007, nr 43, s. 4-5.

³² *Readaptacja żołnierzy powracających z misji wojskowych poza granicami państwa*, Wojskowe Biuro Badań Społecznych, Warszawa, listopad 2011.

spostrzegali więcej wsparcia środowiska. Żołnierze podczas pracy poza krajem cenili wsparcie psychologów.



Rys. 4. Poziom wsparcia otoczenia w badanej grupie mężczyzn (%)

Stwierdzono brak różnic między satysfakcją z pracy a płcią psychiczną badanych. Związek zadowolenia z życia i wsparcia jest zgodny, ale niski, istotny statystycznie ($R. Spearmana = 0,197$). Również satysfakcja z pracy i wsparcie tworzą zgodny związek istotny statystycznie, ale niski ($R. Spearmana 0,16$). Wyniki ukazują, że żołnierze pracujący tylko w kraju charakteryzują się związkiem zgodnym, ale niskim co do satysfakcji z pracy i wsparcia, a nieistotnym z ogólnego zadowolenia i wsparcia ($R. Spearmana 0,267$). Natomiast wynik uzyskany w grupie żołnierzy wyjeżdżających na misje wojskowe jest odwrotny. Występuje zgodny, niski związek ogólnej satysfakcji i wsparcia, ale nieistotny dla satysfakcji z pracy i wsparcia ($R. Spearmana 0,269$).

Płeć psychiczna jest kolejnym obszarem podjętym w badaniach. Dane uzyskane w trakcie badań zawiera tabela 8.

Tabela 8. Płeć psychiczna

Płeć psychiczna	Żołnierze - misja zagraniczna		Żołnierze pozostający w kraju		Grupa kontrolna mężczyzn
	N	%	N	%	
Osoby nieokreślone seksualnie	16	13,91	28	22,58	24
Kobiety mężczyźni	5	4,35	5	4,03	12
Mężcy mężczyźni	34	29,57	29	23,39	28
Osoby androgyniczne	60	52,17	62	50	36
Razem	115	100	124	100	100

Najmniejszą grupą są osoby nieokreślone seksualnie z zaznaczeniem, że jest ich więcej wśród osób pozostających w kraju. Niewielka liczba jest kobiecych mężczyzn,

czyli osób o przewadze cech kobiecych. Mężcy mężczyźni stanowią 29,57% badanej grupy żołnierzy z misji pokojowych. Ponad 50% badanych żołnierzy z doświadczeniami misji pokojowych odznacza się cechami androgynicznymi. Z uwagi na rozmiary artykułu nie można prezentować wszystkich badań. Jednak z uwagi na fakt predyspozycji, które wymagane są od żołnierzy wyjeżdżających na misje wojskowe, analiza danych dotyczących cech osobowości prowadzi do wniosku, że brak jest różnic statystycznie istotnych między żołnierzami. Żołnierze cechują się mniejszą neurotycznością w stosunku do grupy kontrolnej mężczyzn w innych zawodach.

Stwierdzono istotne różnice występujące w grupie żołnierzy pozostających w kraju ze względu na płęć psychologiczna i wsparcie. Kobięcy mężczyźni i osoby nieokreślone mają najniższy poziom wsparcia, a osoby o płci androgynicznej i męscy mężczyźni mają wyższy poziom wsparcia. Interesujące jest występowanie rozproszenia wyników, najniższe jest dla kobiecych mężczyzn a najwyższe u androgynicznych i nieokreślonych osób (ANOVA rang Kruskala-Wallisa $H(3, N = 115) = 8,141217$ $p = ,0432$). Ogólne zadowolenie z życia u żołnierzy wyjeżdżających na misje jest odmienne ze względu na płęć. Kobięcy mężczyźni mają zdecydowanie najniższy poziom, natomiast androgyniczny – najwyższy. U androgynicznych żołnierzy widać największą zmienność wyników (rozproszenie), u pozostałych są one podobne (ANOVA rang Kruskala-Wallisa $H(3, N = 115) = 10,31104$ $p = ,0161$).

KONKLUZJE | Im wyższe jest wykształcenie, tym żołnierze cechują się wyższą otwartością. Miejsce zamieszkania nie różnicuje satysfakcji z pracy. Określono słaby związek między liczbą lat w związku małżeńskim a satysfakcją z pracy. Ponadto liczba wyjazdów na służbę poza granicami kraju nie różnicuje grupy. Im wyższa jest satysfakcja z pracy, tym ogólna ocena życia jest wyższa. Żołnierze na służbie poza krajem przewidują wzrost ogólnej jakości życia, natomiast żołnierze odbywający służbę w kraju jej obniżenie w ciągu pięciu lat.

Zawodowa służba wojskowa nie gwarantuje kariery i powodzenia w życiu społecznym. Żołnierze nie tylko nisko oceniają możliwość awansu po powrocie z misji wojskowej, ale także mają najniższą satysfakcję z pracy.

Respondenci, charakteryzujący się w większości cechami androgynicznymi, spstrzegają bardzo niskie wsparcie swojego środowiska zawodowego. Stwierdzono istotne różnice występujące w grupie żołnierzy pozostających w kraju ze względu na płęć psychologiczną i wsparcie. Kobięcy mężczyźni i osoby nieokreślone mają najniższy poziom wsparcia, a osoby o płci androgynicznej i męscy mężczyźni mają wyższy poziom wsparcia.

Osoby charakteryzujące się płcią androgyniczną mają najwyższe zadowolenie z życia a kobięcy mężczyźni najniższą. Żołnierze pracujący tylko w kraju charakteryzują się związkiem zgodnym, ale niskim odnośnie do satysfakcji z pracy i wsparcia, a nieistotnym ogólnego zadowolenia i wsparcia. Natomiast wynik uzyskany w grupie

żołnierzy wyjeżdżających na misje wojskowe jest odwrotny. Występuje zgodny, niski związek ogólnej satysfakcji i wsparcia, ale nieistotny dla satysfakcji z pracy i wsparcia. Stwierdzono istotne różnice występujące w grupie żołnierzy pozostających w kraju ze względu na płeć psychologiczną i wsparcie. Kobiety mężczyźni i osoby nieokreślone mają najniższy poziom wsparcia, a osoby o płci androgynicznej i mężczyźni mają wyższy poziom wsparcia. Interesujące jest występowanie rozproszenia wyników, które najniższe jest dla kobiecych mężczyzn a najwyższe u androgynicznych i nieokreślonych osób. Ogólne zadowolenie z życia u żołnierzy wyjeżdżających na misje jest odmienne ze względu na płeć. Kobiety mężczyźni mają zdecydowanie najniższy poziom, natomiast androgyniczni – najwyższy. U androgynicznych żołnierzy widać największą zmienność wyników (rozproszenie), u pozostałych są one podobne. Brak jest różnic statystycznie istotnych między żołnierzami przebywającymi na służbie w kraju i poza jej granicami w sferze cech osobowości. Żołnierze cechują się mniejszą neurotycznością w stosunku do grupy kontrolnej mężczyzn w innych zawodach.

BIBLIOGRAFIA

- Baran J., W poszukiwaniu źródeł dobrej roboty, Kielce 1999.
- Chojnacki W., Kadra zawodowa Wojska Polskiego w procesie zmian instytucjonalno-organizacyjnych i społecznych, Warszawa 2005.
- Chojnacki W., Profesjonalizacja wojska w teorii i badaniach socjologicznych, Warszawa: Wyd. Akademii Obrony Narodowej 2008.
- Encyklika Laborem exercens, w: Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II, Kraków: Wydawnictwo Znak 2006.
- Jan Paweł II, Pielgrzymki do Ojczyzny. Przemówienia i homilie. Homilia w czasie Mszy św. odprawianej pod Szczytem Jasnej Góry dla pielgrzymów z Górnego Śląska i Zagłębia Dąbrowskiego, Kraków: Wydawnictwo Znak 2006.
- Kuczyńska A., Inwentarz do oceny płci psychologicznej, Warszawa 1992.
- Maciejewski J., Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska, Wrocław 2002.
- Maciejewski J., Zawodowy szeregowy w Wojsku Polskim – sukces czy porażka? Zawód profesjonalizacja i kariera, w: Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009.
- Nowaczyk O., Zawodowi szeregowcy. Perspektywy i szanse nowego korpusu osobowego Armii Polskiej, w: Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009.
- Nowosielski W., Szeregowi dawniej i dziś, w: Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie, red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009.
- Paskowski M., Szeregowi zawodowi – nowa jakość w siłach zbrojnych RP, w: Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie,

- red. J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego 2009.
- Płopa M., Więzy w małżeństwie i rodzinie. Metody badań, Kraków: IMPULS 2007.
- Politowski B., Oficera portret własny, „Polska Zbrojna” z 21 października 2007, nr 43, s. 4-5.
- Readaptacja żołnierzy powracających z misji wojskowych poza granicami państwa, Wojskowe Biuro Badań Społecznych, Warszawa, listopad 2011.
- Rokicka E., Wzory karier kierowniczych z gospodarcze państwowej, Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego 1995.
- Sekiguchi T., Person – organization fit and person – job fit in employee selection: A review of the literature, “Journal of the Osaka University of Economics” 54(6)/2004, s. 179-196.
- Sirgy J., The psychology of quality of life, Dordrecht–Boston–London: Kluwer Academic Publishers 2002.
- Skrzypek E., Czynniki kształtujące jakość życia. <http://idn.org.pl/Lodz/Mken/Mken%202001/Referaty%202001/14.pdf>, s. 3, dn. 5 listopada 2012.
- Terelak J.F., Jankowska P., Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy, *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae* 13 (2009), nr 1, Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego Jana Kochanowskiego w Kielcach, Gospodarowanie zasobami organizacji w warunkach zagrożeń otoczenia.
- Wątroba K., Zawód oficera w dobie transformacji i profesjonalizacji sił zbrojnych RP, w: Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu, red. J. Maciejewski M. Liberacki, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski 2011.

LOWER RANK SOLDIERS’ JOB SATISFACTION

ABSTRACT | The aim of the paper was to determine job satisfaction of professional soldiers on military missions against the background of the environment support, psychological sex and the workplace. The study evaluated 239 soldiers – 115 on military missions and 124 working in their home country. As far as personality traits are concerned no statistically significant differences between soldiers on service in Poland and abroad have been observed. The soldiers show less neuroticism in comparison to a sample check of men of different professions. The higher the soldiers’ education is, the more openness they display. The overall life satisfaction increases with a rise of job satisfaction. Soldiers on service abroad anticipate improvement of general life quality, while soldiers doing their service in Poland predict its deterioration within the period of five years. Professional military service does not guarantee career or success in life. Not only do soldiers show low *expectations* of career progression after their return from the mission, but they also have the lowest job satisfaction. The respondents, the majority of whom show androgynous traits, perceive support on the part of their professional environment as considerably insufficient.

KEYWORDS: job satisfaction, psychological sex, support, soldiers