

JOANNA WIERZEJSKA

joanna.wierzejska@umcs.pl

*Oczekiwania zawodowe pilotów wojskowych
a ich nadzieja na sukces*

Military Pilots' Professional Expectations and Their Hope of Success

STRESZCZENIE

Piloci wojskowi wiążą z pracą zawodową różne oczekiwania i nadzieje na sukces. W zależności od ich spełnienia można mówić o satysfakcji (lub jej braku) z wybranego zawodu i obniżeniu poziomu jakości pełnionej służby. Jeśli istnieją obiektywne możliwości ich zrealizowania, wystąpi zjawisko harmonii, utwierdzenie się pilota o słuszności wyboru zawodu i możliwościach swojego rozwoju. Biorąc pod uwagę powyższe przesłanki, przeprowadziłam badania empiryczne wśród pilotów wojskowych jesienią 2016 r., dążąc do diagnozy zarówno ich oczekiwań zawodowych, jak i nadziei na sukces. Ponadto poszukiwałam zależności między tymi zmiennymi. Uznałam, że spełnienie oczekiwań w istotny sposób będzie determinowało przekonanie pilotów o możliwościach odniesienia sukcesu zawodowego w środowisku służby i będzie stymulowało zaangażowanie w procesie szkolenia lotniczego.

Słowa kluczowe: pilot wojskowy; oczekiwania zawodowe; nadzieja na sukces

WPROWADZENIE

Współczesny pilot wojskowy to z jednej strony żołnierz zawodowy, należący do szerokiej społeczności wojskowej, w rozmaity sposób sprzężony z funkcjonowaniem sił zbrojnych, wykonujący wynikające z pełnionej roli rozmaite zadania służbowe. Z drugiej strony to operator statku powietrznego, wykonujący zadania najczęściej samodzielnie lub w niewielkich zespołach, który musi się wy-

kazywać nie tylko predyspozycjami psychofizycznymi, wysokim poziomem wykształcenia lotniczego, ale także wysokim poziomem morale i determinacją w dążeniu do realizacji postawionych przed nim lotniczych zadań (por. Bera 1999, s. 6). To przecież pilot wojskowy w warunkach współczesnego pola walki jest w pierwszej kolejności narażony na skonfrontowanie swoich możliwości z przeciwnikiem (Olszewski 1998).

Podkreślić należy, że warunki pokojowej służby są równie trudne, odpowiedzialne i wymagają odporności psychicznej, a niekiedy nawet ofiar. Wystąpić bowiem może zagrożenie wynikające z awarii sprzętu lub błędu ludzkiego. Zakłócenia w funkcjonowaniu pilota mogą być wywołane silnym stresem fizycznym i psychicznym. Źródłem stresu fizycznego są warunki pracy w powietrzu: dynamiczne zmiany wysokości, przyspieszenia i przeciążenia, hałas, wibracje, zmiana ciśnienia atmosferycznego czy niedotlenienie. Natomiast stres psychiczny wynika ze świadomości dysponowania drogocennym sprzętem lotniczym, z deficytu czasu, poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadanie, poczucia zagrożenia utraty cenionych wartości (zdrowia, życia, prestiżu) (por. Ślusarski 1994; Bera 2003; Piskorz 2012). Tym samym nie tylko przygotowanie profesjonalne, ale też morale stanowi o możliwościach efektywnego działania pilota wojskowego, którego podstawą jest zadowolenie będące wynikiem spełnienia oczekiwań zawodowych i przekonania o możliwościach odniesienia sukcesu w pracy.

W literaturze przedmiotu oczekiwania są różnie definiowane. „Oczekiwać” znaczy najczęściej spodziewać się czegoś, czyli jest to coś, co powinno nastąpić, pojawić się, wyraża zatem ludzkie pragnienie, nadzieję. Dla T.W. Nowackiego (2004, s. 159) jest to postawa przyjmowana przez osobę lub grupę osób ze względu na spodziewane i dodatkowo oceniane zdarzenia przyszłe lub zachowania innych osób. Często oczekiwania traktuje się jako „funkcje wartości uznawanych przez jednostkę i jej ocenę własnych możliwości uzyskania sukcesu” (Sterniczuk, Sterniczuk 1979, s. 74). W odniesieniu do pracy zawodowej przez oczekiwania należy rozumieć „zespół uznawanych i pożądaných przez pracownika wartości, wywołujących napięcie emocjonalne, skłaniające do ich zdobycia, czyli ekwiwalentów za wkład pracy” (Poplucz 1977, s. 79).

Za twórcę teorii oczekiwań uważa się V.H. Vrooma (1964). Przyjął on założenie, że zachowania motywowane, prowadzące do określonego celu, są regulowane przez mechanizmy poznawcze ukształtowane w minionym doświadczeniu, modyfikowane przez teraźniejszość i zawierające elementy przewidywania. Teoria ta opiera się na następujących założeniach: a) wartość – atrakcyjność celu (nagrody) – obejmuje subiektywne znaczenie celu (otrzymanej nagrody) dla człowieka, z reguły wartość ta jest związana z niezaspokojonymi potrzebami, b) instrumentalność – określa subiektywne prawdopodobieństwo osiągnięcia celu (nagrod), a więc przeświadczenie, że konkretne działanie potencjalnie doprowadzi do oczekiwanego wyniku (zwanego celem lub nagrodą), c) oczekiwania,

a więc oceny poziomu wysiłku włożonego w osiągnięcie celu (nagrody) i prawdopodobieństwo osiągnięcia celu (por. Gliszczyńska 1971, s. 36–39; Długosz, Wiernek [red.] 1998, s. 142–151).

Struktura oczekiwań pracownika może być bardzo różna. M. Widerszal-Bazyl (1979) wskazuje np. na następujące oczekiwania, jakie wiąże z pracą osoba zatrudniona:

- uzyskanie wysokiego poziomu wykonywanych prac,
- zarobienie większych pieniędzy,
- dokonanie rzeczy o dużej wartości społecznej,
- wykonanie oryginalnych i nowatorskich rzeczy pod jakimś względem,
- uzyskanie awansu na stanowisko kierownicze,
- uzyskanie awansu zawodowego na stanowisko dające możliwości pracy o większej samodzielności oraz odpowiedzialności,
- zdobycie przyjaźni i sympatii otoczenia, doskonalenie zawodowe.

Natomiast J. Poplucz (1977) do podstawowych oczekiwań, jakie ludzie wiążą z pracą, zaliczył oczekiwania: materialne, moralne, społeczne, twórcze, stabilizacyjne i prestiżowe. Koncepcja ta stanowiła podstawę moich badań wśród pilotów wojskowych, przy czym rodzaje oczekiwań zostały poszerzone o oczekiwania dotyczące osiągnięcia lotniczego mistrzostwa.

Każdy pilot wojskowy, tak jak każdy inny pracownik, wiąże z wykonywaną pracą nie tylko określone oczekiwania, ale także ma nadzieję, że odniesie sukces zawodowy. Nadzieja stanowi wielowymiarową strukturę poznawczą, której centralnym składnikiem jest przekonanie, że w przyszłości człowiek osiągnie zamierzony cel, zdobędzie upragnione dobro – z dużym stopniem pewności, że jest to realne w konkretnej sytuacji (por. Trzebiński, Zięba 2003, s. 10). Nadzieja oznacza więc przekonanie czy proces myślowy towarzyszący konkretnej sytuacji decyzyjnej i konkretnemu działaniu. Jako system stabilnych przekonań, kształtuje ona sposób interpretacji sytuacji i oceny szans powodzenia podejmowanych działań. Najczęściej zawiera przekonanie o własnej silnej woli i umiejętności rozwiązywania problemów (por. Łąguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 8).

Piloci wojskowi mogą doświadczać różnego rodzaju nadziei. Za J. Kozielcem (2006, s. 38–42) można wskazać na cztery jej rodzaje:

- pasywną, będącą biernym oczekiwaniem wiążącym się z pozytywnymi emocjami – ten rodzaj prowadzi do frustracji w przypadku braku osiągnięcia spodziewanych rezultatów czy stanów rzeczy,
- aktywną, w której człowiek angażuje swoje umiejętności – stanowi ona interakcję umiejętności poszukiwań i konstruowania działań z silną motywacją osiągnięcia celu,
- partykularną, będącą „trwałym ogólnym przekonaniem, że w przyszłości, bliższej lub dalszej, zrodzą się nowe, ważne zadania, których rozwiązanie nasycone będzie pozytywnymi wartościami i dobrami”

- generalną, która wpływa na poczucie sensu życia, szczególnie w sytuacjach tragicznych czy niebezpiecznych lub określanych jako beznadziejne – ta nadzieja wpływa pozytywnie na nadzieję partykularną.

Należy zauważyć, iż w lotniczej służbie nie brakuje sytuacji trudnych, a nadzieja pozwala pilotom wojskowym nie tylko przetrwać, ale też wzmacniać wiarę w zmianę własnego położenia, dodaje im sił, energii i mobilizuje do działania. Dzieje się tak, gdyż – jak pisze K. Obuchowski (2002, s. 24) – nadzieja „pozwała (...) człowiekowi utrzymać zdolność do pozytywnego działania w sytuacji z pozoru bez wyjścia i sprzyja przekraczaniu własnych możliwości”.

Jak się okazuje, człowiek nadziei to człowiek otwarty na doświadczenia, nieprzyjmujący z góry narzuconych rozwiązań, potrafi adekwatnie oceniać sytuację, a probuje siebie, potrafi wykorzystać swoje umiejętności i zdolności, jest odporny na naciski oraz koncentruje się na zadaniach, co prowadzi go do skutecznego działania (por. Ryś 2010, s. 61).

METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Do poznania poziomu oczekiwań zawodowych zastosowano zmodyfikowaną Skalę do Badania Oczekiwań Zawodowych opracowaną przez J. Poplucza (1977). Narzędzie to składa się z siedmiu skal szczegółowych, analizujących oczekiwania materialne, prestiżowe, moralne, społeczne, stabilizacyjne, twórcze oraz osiągnięcia lotniczego mistrzostwa – wszystkie ujęte w trzech poziomach szacowania. Zadaniem badanych osób było dokonanie wyboru odpowiedniej kategorii odpowiedzi zgodnie z oceną swoich oczekiwań. Aby nie sugerować znaczenia oczekiwań, uszeregowano je w kolejności odwrotnej do przypisywanej wartości.

Do diagnozy nadziei na sukces badanych pilotów wykorzystano Kwestionariusz Nadziei na Sukces, który się składa z 12 twierdzeń (w tym ośmiu diagnostycznych). Zawiera on cztery pozycje odnoszące się do przekonań o silnej woli, cztery pozycje odnoszące się do przekonań o umiejętności znajdowania rozwiązań oraz cztery pozycje buforowe. Wynikiem jest suma punktów stanowiąca wskaźnik ogólnego poziomu nadziei na sukces. Zakres możliwości do uzyskania wyników wynosi od 8 do 64 pkt. Im wyższy wynik, tym większa nadzieja na sukces. Oprócz ogólnego wyniku kwestionariusz umożliwia też pomiar dwóch komponentów nadziei. Są to: umiejętność znajdowania rozwiązań oraz siła woli. Wyniki w obu podskalach mogą być analizowane oddzielnie.

Odpowiedziom badanych osób przypisano następujące wartości liczbowe: 1 – Zdecydowanie nieprawdziwe, 2 – W większości przypadków nieprawdziwe, 3 – Raczej nieprawdziwe, 4 – Trochę nieprawdziwe, 5 – Trochę prawdziwe, 6 – Raczej prawdziwe, 7 – W większości przypadków prawdziwe, 8 – Zdecydowanie prawdziwe.

Badaniami objęto 76 pilotów wojskowych w 4. Skrzydle Lotniczym w Dęblinie. Wśród respondentów znaleźli się również podchorążowie ostatniego roku studiów Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie, ich instruktorzy i dowódcy lotniczy oraz inni piloci objęci szkoleniem lotniczym. W grupie badanych zdecydowanie przeważali mężczyźni (86,8%). Kobiety to zaledwie 13,2% badanej grupy.

Badania zostały przeprowadzone w 2015 r. Stanowią one fragment szerszego projektu obejmującego różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych.

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

Zgodnie z przyjętymi założeniami badawczymi ogólną ocenę oczekiwań zawodowych określono jako sumę ocen oczekiwań materialnych, prestiżowych, moralnych, społecznych, stabilizacyjnych, twórczych oraz lotniczego mistrzostwa. Oczekiwania te obliczono metodą odchyień standardowych. Przeciętne oczekiwania wynoszą: średnia – $M=17,92$, plus/minus jedno odchylenie standardowe – $SD=1,73$; wysokie oczekiwania: średnia plus powyżej jedno i więcej odchyień standardowych; niskie oczekiwania: średnia minus poniżej jednego i więcej odchyień standardowych. Stąd wysokie oczekiwania zawodowe mieszczą się w przedziale powyżej 19 pkt, przeciętne oczekiwania w przedziale 16–19 pkt, a niskie oczekiwania w przedziale poniżej 16 pkt.

Ogólna ocena oczekiwań zawodowych charakteryzuje się średnią $M=17,92$, medianą 18, odchyleniem standardowym $SD=1,73$ oraz minimum 15 i maksimum 21.

Tab. 1. Oczekiwania zawodowe badanych pilotów wojskowych

Przedziały	Częstość	%
Niskie oczekiwania (poniżej 16 pkt)	8	10,5
Przeciętne oczekiwania (16–19 pkt)	56	73,7
Wysokie oczekiwania (powyżej 19 pkt)	12	15,8
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z uzyskanych danych, 3/4 badanych pilotów przejawia przeciętny poziom oczekiwań zawodowych. Jedynie co siódmy badany (15,8%) wyróżnia się wysokimi oczekiwaniami, jakie wiążą się z wykonywaną pracą. Natomiast co dziesiąty respondent (10,5%) ma małe oczekiwania zawodowe (tab. 1).

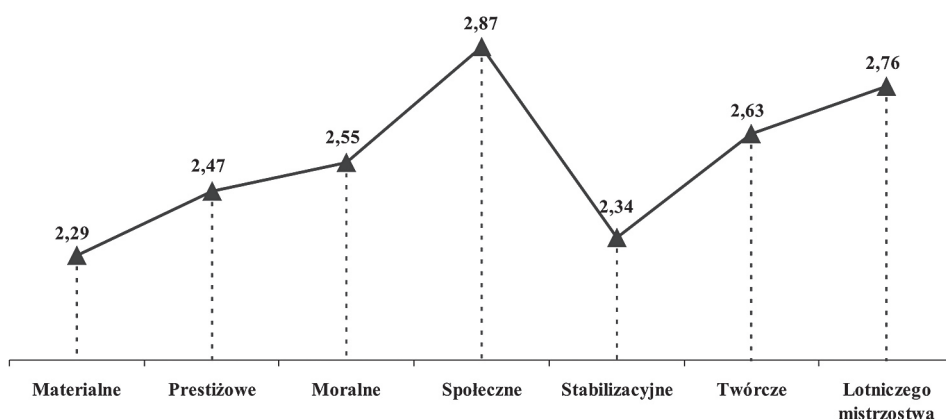
Oczekiwania zawodowe badanych pilotów korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: płeć ($p < 0,030$), wiek ($p < 0,001$), stan cywilny ($p < 0,019$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,048$). Ustalono, że kobiety piloci, osoby w wieku 41–45 lat, bezdzietni żonaci/mężatki oraz piloci samolotów i śmigłowców transportowych częściej niż pozostali badani wykazują wysokie oczekiwania zawodowe.

Jak się okazuje, piloci wojskowi wiążą z wykonywaną pracą przede wszystkim oczekiwania społeczne oraz osiągnięcia lotniczego mistrzostwa. Pragną więc pozytywnych relacji społecznych oraz możliwości osiągnięcia wysokiego profesjonalizmu, który zapewni im samorealizację i spełnienie marzeń o lataniu (tab. 2, rys. 1).

Tab. 2. Rodzaje oczekiwań zawodowych badanych pilotów wojskowych

Oczekiwania zawodowe	M	SD
Materialne	2,29	0,65
Prestiżowe	2,47	0,64
Moralne	2,55	0,68
Społeczne	2,87	0,34
Stabilizacyjne	2,34	0,90
Twórcze	2,63	0,48
Lotniczego mistrzostwa	2,76	0,43

Źródło: opracowanie własne.



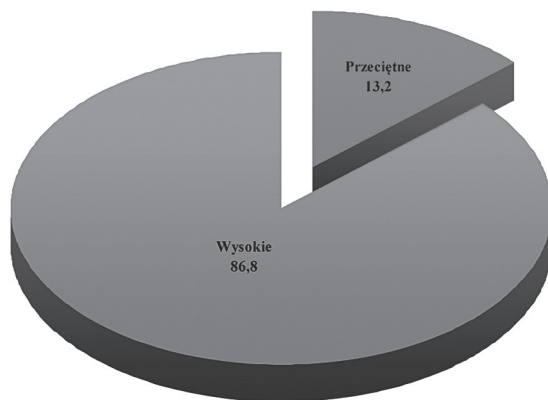
Rys. 1. Rodzaje oczekiwań zawodowych (średnie wartości)

Źródło: opracowanie własne.

W następnej kolejności piloci wskazują oczekiwania twórcze i moralne. Mają bowiem świadomość, że wykonują zawód wymagający niekonwencjonalnych działań oraz że jest to swoisty rodzaj misji społecznej, a służba lotnicza wymaga szczególnego *esprit de corps*.

Mniejsze relatywnie znaczenie repondenci przywiązują do prestiżu i stabilizacji, a najmniejsze są ich oczekiwania materialne. O ile muszą zabiegać o ułożenie sobie dobrych relacji w środowisku służby społecznej oraz stale doskonalić się pod względem pilotażu, dążąc do lotniczego mistrzostwa i spełnienia oczekiwań społecznych związanych z pełnioną misją, o tyle nie muszą zabiegać o prestiż, stabilizację i gratyfikacje finansowe, ponieważ praca pilota cieszy się społecznym uznaniem, a wojsko daje gwarancję stałej i dobrze płatnej pracy w porównaniu do innych grup zawodowych.

Ze szczegółowej analizy wynika, że dość powszechnie piloci cenią sobie przyjaźń i życzliwość kolegów, starają się też do wszystkich być przyjaźnie ustosunkowani (86,8% wskazań). Częściej niż co siódmy respondent (13,2%) nie wykazuje specjalnie silnych dążeń do utrzymywania stosunków koleżeńskich w pracy, chociaż nikomu stara się nie wyrządzać krzywdy. Nie ma wśród badanych pilotów takich osób, które unikałyby stosunków koleżeńskich, zajmując się swoimi sprawami (rys. 2).



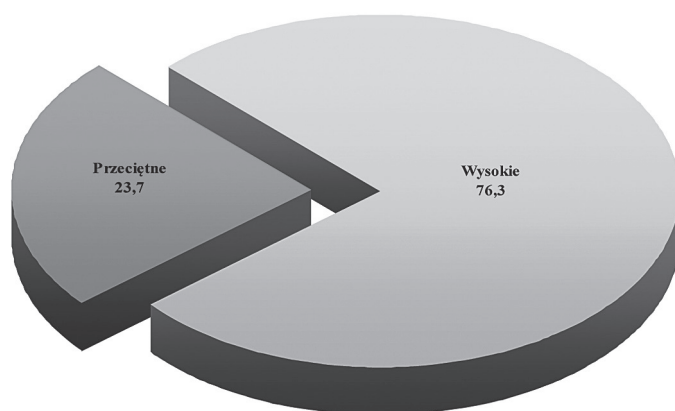
Rys. 2. Oczekiwania społeczne (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Oczekiwania społeczne badanych pilotów wojskowych korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: wiek ($p < 0,046$), stan cywilny ($p < 0,005$), staż służby wojskowej ($p < 0,000$), klasa pilota wojskowego ($p < 0,004$), dotychczasowy nalot ($p < 0,018$), nalot na danym typie samolotu ($p < 0,000$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,023$). Piloci w wieku 46–50 lat, żonaci/mężatki bezdzietni, ze stażem służby wojskowej do 5 lat i z I klasą, z do-

tychczasowym nalotem ponad 2000 godzin oraz nalotem na danym typie powyżej 1200 godzin, a także piloci samolotów i śmigłowców transportowych częściej niż pozostałe badane osoby wiążą z lotniczą służbą wysokie oczekiwania społeczne.

Wyniki badań wskazują, że ponad 3/4 pilotów wojskowych (76,3%), realizując szkolenie lotnicze, chętnie wykonuje każde, nawet najtrudniejsze zadanie, będąc świadomym, iż służy to doskonaleniu ich lotniczego profesjonalizmu i prowadzi do mistrzostwa w wykonywanym zawodzie. Bez mała co czwarty respondent (23,7%) jest pasjonatem latania, jednak nie dąży do mistrzostwa, ważniejsze jest bezpieczne latanie (rys. 3). Poziom oczekiwań lotniczego mistrzostwa różnicowany jest na poziomie istotnym przez stan cywilny ($p < 0,002$) oraz charakter stanowiska służbowego ($p < 0,012$). Piloci stanu wolnego oraz piloci instruktorzy częściej niż pozostali badani mają wysokie oczekiwania w zakresie osiągnięcia lotniczego mistrzostwa.



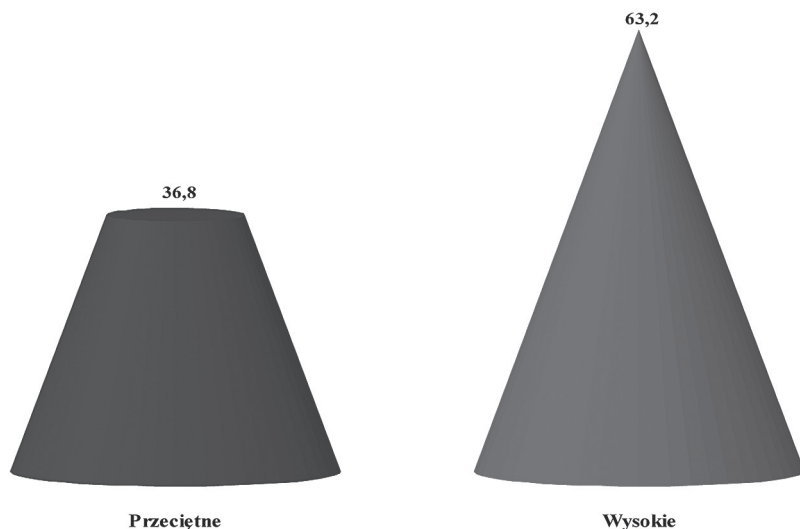
Rys. 3. Oczekiwania zawodowe pilotów wojskowych dotyczące lotniczego mistrzostwa (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Okazuje się, że 2/3 badanych pilotów wojskowych stale dąży do wykazania się inicjatywą w pracy, wbrew trudnościom realizują oni wszelkie zadania i dążą do przekazywania kolegom swoich cennych zawodowych doświadczeń. Co trzeci respondent (36,8%) deklaruje natomiast, że lubi ciekawe zadania, lecz nie stara się wykazywać szczególnej inicjatywy i być kreatywnym, a jedynie rzetelnie wykonuje swoje obowiązki (rys. 4).

Oczekiwania twórcze, jakie wiążą z wykonywaną pracą badani piloci wojskowi, korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: wiek ($p < 0,002$), stan cywilny ($p < 0,010$), wykształcenie ($p < 0,046$) oraz charakter stanowiska służbowego ($p < 0,010$). Piloci w wieku do 25 lat (100,0%),

żonaci/mężatki bezdzietni (100,0%), piloci, którzy ukończyli akademie wojskowe (100,0%) oraz piloci instruktorzy (72,7%) częściej niż pozostałe badane osoby mają wysokie oczekiwania twórcze.



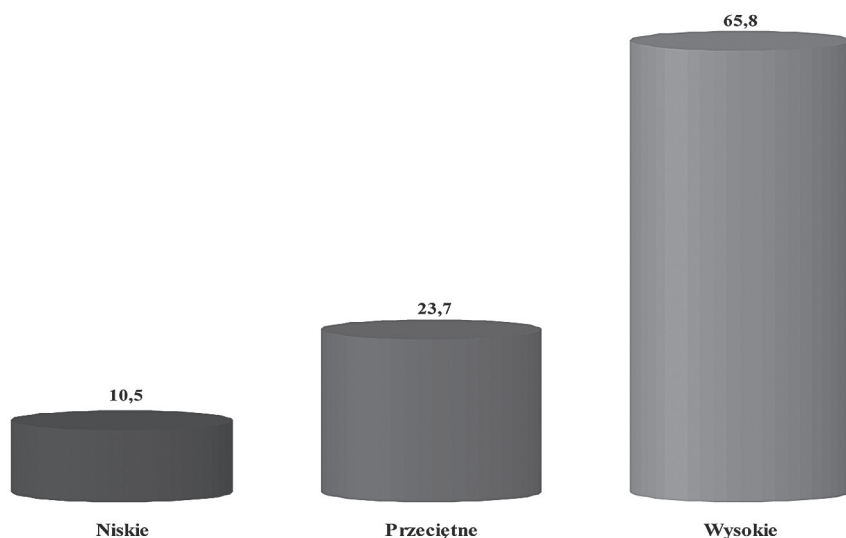
Rys. 4. Oczekiwania twórcze pilotów wojskowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Kolejne analizy wskazują, że dla 2/3 badanych pilotów (65,8%) szczególnie ważne jest w toku służby zdobycie uznania i przychylności przełożonych i współpracowników. Co czwarty respondent (23,7%) sygnalizuje, że uznanie i przychylność są mu raczej obojętne, chociaż przyjmuje je z zadowoleniem. Natomiast co dziesiąty pilot objęty badaniem (10,5%) twierdzi, że nie oczekuje uznania i przychylności, jest mu to obojętne (rys. 5).

Poziom oczekiwań moralnych pilotów wojskowych różnicowany jest na poziomie istotnym przez następujące czynniki społeczno-zawodowe: wiek ($p < 0,002$), stan cywilny ($p < 0,000$), wykształcenie ($p < 0,034$), staż służby wojskowej ($p < 0,001$), klasa pilota wojskowego ($p < 0,000$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,001$), dotychczasowy nalot ($p < 0,036$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,003$).

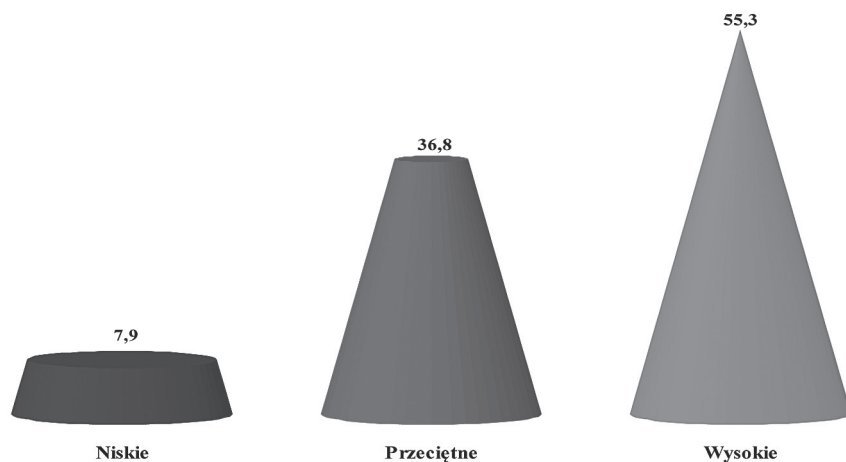
Piloci wojskowi w wieku do 25 lat, osoby wolne, piloci, którzy ukończyli studia cywilne, ze stażem służby wojskowej 11–15 lat, piloci z I klasą, podchorążowie, piloci posiadający dotychczasowy nalot 1501–2000 godzin oraz piloci samolotów i śmigłowców transportowych częściej niż pozostali badani mają wysokie oczekiwania moralne.



Rys. 5. Oczekiwania moralne pilotów wojskowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że częściej niż co drugi badany pilot wojskowy (55,3%) pragnie awansu zawodowego i osiągnięcia prestiżu społecznego. Co trzeci respondent (36,8%) posiada umiarkowane pragnienie awansu zawodowego i uznania społecznego, a co dwunasty (7,9%) wyraża przekonanie, że awans zawodowy jest obecnie ograniczony, natomiast szanse prestiżu zawodowego są znikome, wręcz niemożliwe do osiągnięcia (rys. 6).

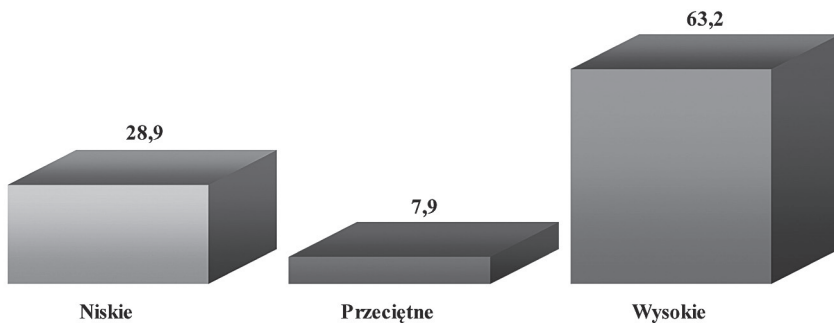


Rys. 6. Oczekiwania prestiżowe pilotów wojskowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Oczekiwania prestiżowe badanych osób korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: wiek ($p < 0,002$), wykształcenie ($p < 0,009$), klasa pilota wojskowego ($p < 0,004$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,001$), nalot na danym typie samolotu ($p < 0,016$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,004$). Piloci wojskowi w wieku 31–35 lat, absolwenci WSOSP, piloci z II klasą, zajmujący stanowisko pilota, posiadający nalot na danym typie samolotu do 150 godzin oraz piloci samolotów poddźwiękowych częściej niż pozostale badane osoby mają wysokie oczekiwania prestiżowe.

Około 2/3 badanych pilotów przejawia silne dążenie do uzyskania stabilizacji zawodowej (63,2%). Częściej niż co czwarty pilot (28,9%) przyznaje, że lubi zmiany w życiu i pracy zawodowej, przemiany odbiera jako pewne ryzyko, ale też jako nowe możliwości. Nie stara się ustabilizować za wszelką cenę co dwunasty respondent (7,9%) (rys. 7).



Rys. 7. Oczekiwania stabilizacyjne badanych pilotów (dane w %)
 Źródło: opracowanie własne.

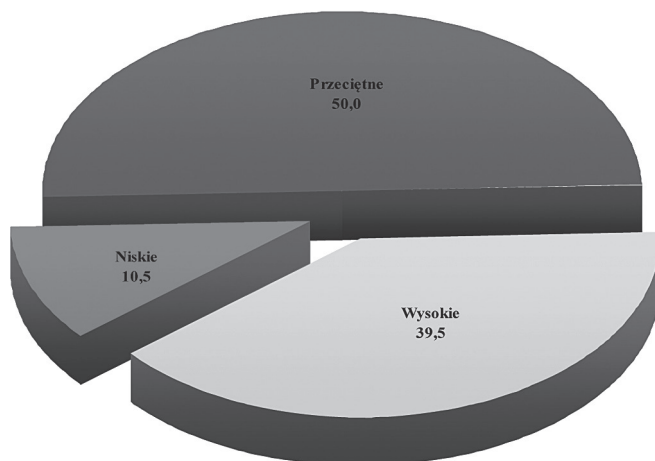
Poziom oczekiwań stabilizacyjnych badanych pilotów różnicowany jest na poziomie istotnym przez następujące czynniki społeczno-zawodowe: wiek ($p < 0,018$), stan cywilny ($p < 0,008$), wykształcenie ($p < 0,013$), staż służby wojskowej ($p < 0,001$), klasa pilota wojskowego ($p < 0,007$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,000$), dotychczasowy nalot ($p < 0,003$) oraz nalot na danym typie statku powietrznego ($p < 0,020$). Piloci w wieku 26–30 lat, żonaci/mężatki z 3 i więcej dziećmi, piloci, którzy ukończyli studia cywilne, ze stażem służby wojskowej do 5 lat, piloci bez żadnej klasy, zajmujący stanowiska sztabowe, piloci posiadający dotychczasowy nalot 101–250 godzin oraz piloci z nalotem na danym typie statku powietrznego 151–300 godzin częściej niż pozostali badani mają wysokie oczekiwania stabilizacyjne.

Kolejne analizy wykazują, że co drugi badany pilot (50,0%) świadczeń materialnych oczekuje tylko wówczas, gdy swoją pracą na to zasłuży. Znaczna część

respondentów (39,5%) stwierdza jednoznacznie, że posiadają wysokie dążenia do uzyskania świadczeń materialnych, co jest zasadniczym celem ich wzmoczonej pracy. Jedynie co dziesiąty respondent (10,5%) podkreśla, że świadczenia materialne są mu obojętne (rys. 8).

Poziom oczekiwań materialnych badanych pilotów różnicowany jest na poziomie istotnym przez następujące czynniki społeczno-zawodowe: płeć ($p < 0,018$), klasa pilota wojskowego ($p < 0,032$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,002$), dotychczasowy nalot ($p < 0,001$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,004$).

Badane kobiety pilotki, piloci posiadający I klasę, osoby zajmujące stanowisko pilota, osoby z dotychczasowym nalotem 101–250 godzin oraz piloci samolotów i śmigłowców transportowych częściej niż pozostali badani mają wysokie oczekiwania materialne.

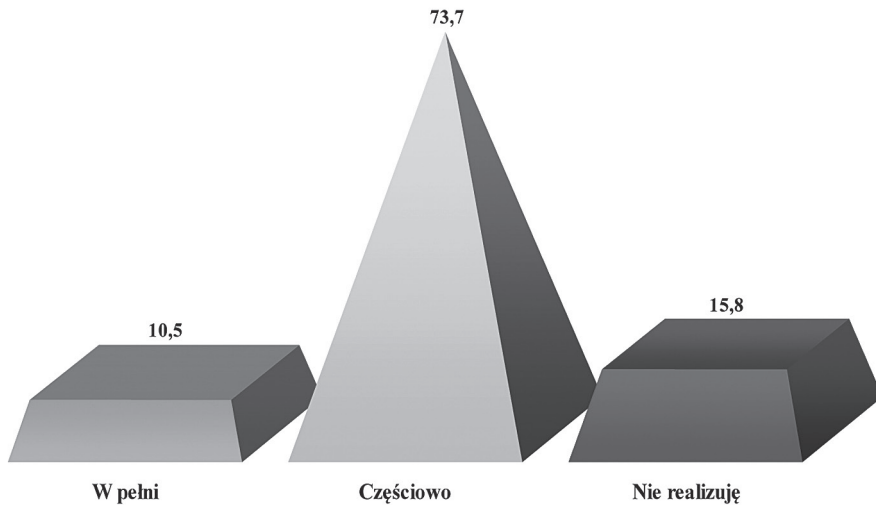


Rys. 8. Oczekiwania materialne badanych pilotów (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań pozwalają na konstatację, że jedynie co dziesiąty badany pilot wojskowy (10,5%) w pełni realizuje swoje oczekiwania, jakie wiąże z wykonywaną pracą zawodową. Natomiast 3/4 częściowo realizuje swoje oczekiwania, a co szósty badany nie ma szans na realizację obecnie swoich oczekiwań zawodowych (rys. 9).

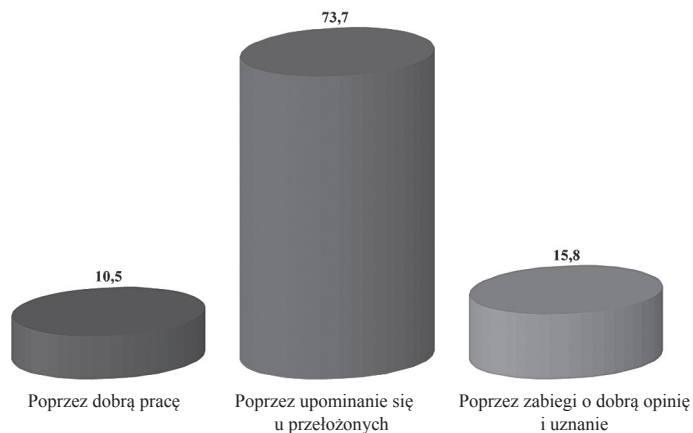
Stopień realizacji oczekiwań zawodowych pilotów wojskowych koreluje na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: płeć ($p < 0,030$), wiek ($p < 0,001$), stan cywilny ($p < 0,019$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,048$). Piloci mężczyźni, badani w wieku do 25 lat, piloci stanu wolnego oraz piloci samolotów naddźwiękowych częściej niż pozostałe badane osoby częściowo realizują oczekiwania zawodowe.



Rys. 9. Stopień realizacji oczekiwań zawodowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Najczęściej swoje oczekiwania zawodowe badani piloci starają się realizować przez upominanie się u przełożonych (73,7% wskazań), następnie przez zabieganie o dobrą opinię i uznanie (15,8% głosów) oraz dobrą pracę (10,5% wyborów) (rys. 10). Tym samym dominuje roszczeniowy charakter działania, a mniej skupienie się na własnej pracy.



Rys. 10. Sposób realizacji oczekiwań zawodowych (dane w %)

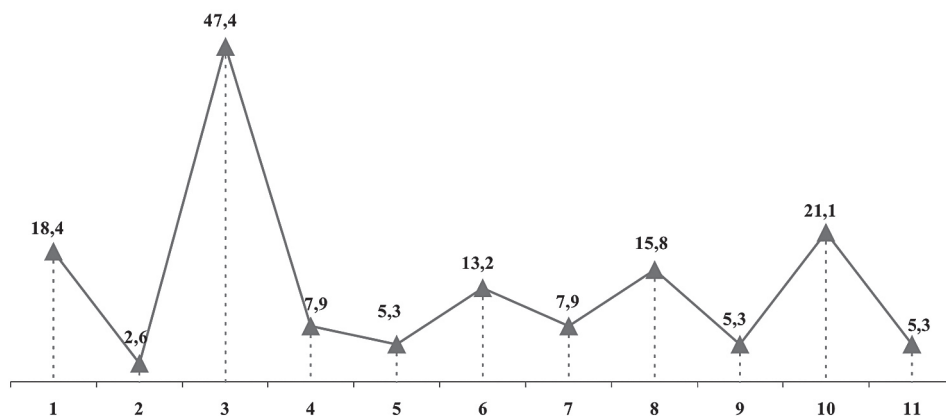
Źródło: opracowanie własne.

Sposób realizacji oczekiwań zawodowych przez pilotów wojskowych różnicowany jest na poziomie istotnym przez płeć ($p < 0,030$), wiek ($p < 0,001$), stan cywilny ($p < 0,019$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,048$). Piloci mężczyźni, osoby w wieku do 25 lat, stanu wolnego oraz piloci latający na samolotach naddźwiękowych częściej niż pozostali badani oczekiwania zawodowe realizują przez upominanie się u przełożonych.

W ocenie badanych pilotów najczęstszą przeszkodą w realizacji ich oczekiwań zawodowych jest niewłaściwy podział zadań w środowisku pracy (47,4% odpowiedzi). Kolejnymi barierami są także: sytuacja rodzinna (21,1%), brak doświadczenia lotniczego (18,4%), przeciążenie zadaniami (15,8%) czy stan zdrowia (13,2%). Natomiast niewielką rolę odgrywają takie czynniki, jak: złe relacje z przełożonymi (7,9%), nieodpowiednie stanowisko pracy i obawy o własne bezpieczeństwo (5,3%) oraz zła współpraca w zespole (2,6%).

Wśród innych przeszkód badani wskazywali znacznie rzadziej problemy techniczne związane ze statkami powietrznymi, za dużą ilość personelu latającego, brak sprawnych samolotów lub ich niewystarczającą ilość (rys. 11).

Przeszkody w realizacji oczekiwań zawodowych w ocenie pilotów, takie jak: brak doświadczenia lotniczego, niewłaściwy podział zadań, przeciążenie zadaniami, obawy o własne bezpieczeństwo oraz stan zdrowia, korelują na poziomie istotnym statystycznie z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi re-



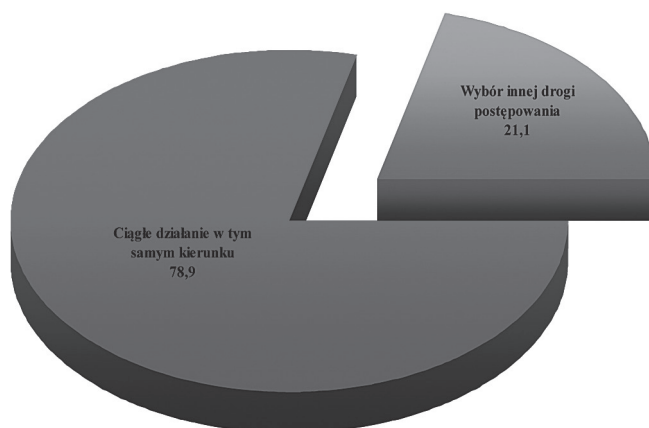
1 - Brak doświadczenia lotniczego, 2 - Zła współpraca w zespole, 3 - Niewłaściwy podział zadań, 4 - Nieodpowiednie stanowisko służbowe, 5 - Nieodpowiednie miejsce pracy, 6 - Stan zdrowia, 7 - Złe relacje z przełożonymi, 8 - Przeciążenie zadaniami, 9 - Obawy o własne bezpieczeństwo, 10 - Sytuacja rodzinna, 11 - Inne

Rys. 11. Przeszkody w realizacji oczekiwań zawodowych pilotów wojskowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

spondentów: wiekiem ($p < 0,000$), stanem cywilnym ($p < 0,005$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,000$) oraz nalotem na danym typie statku powietrznego ($p < 0,000$). Okazuje się, że piloci wojskowi w wieku 31–35 lat, stanu wolnego, posiadający III klasę oraz piloci posiadający nalot na danym typie statku powietrznego 451–600 godzin częściej niż pozostali badani uważają, że brak doświadczenia lotniczego oraz niewłaściwy podział zadań są przeszkodami w realizacji oczekiwań zawodowych, natomiast przeciążenie zadaniami, stan zdrowia i obawy o własne bezpieczeństwo nie są przeszkodami w realizacji oczekiwań zawodowych.

Kolejne analizy wskazują, że najczęściej wybieraną strategią działania przez ponad 3/4 badanych pilotów wojskowych (78,9%) w sytuacji niespełnienia oczekiwań zawodowych jest w dalszym ciągu działanie w kierunku realizacji oczekiwań uznanych za ważne w ich życiu zawodowym. Z kolei pozostali (21,9%) wybierają inną drogę postępowania, aby osiągnąć założony cel (rys. 12). Nie było ani jednej osoby, która w sytuacji niespełnienia jej oczekiwań zrezygnowała z działania, aby je osiągnąć. Tym samym należy podkreślić wysoki stopień determinacji badanych pilotów w realizacji własnych oczekiwań zawodowych.



Rys. 12. Sposób postępowania pilotów wojskowych w przypadku niespełnienia oczekiwań zawodowych (dane w %)

Źródło: opracowanie własne.

Sposób postępowania w przypadku niespełnienia oczekiwań zawodowych różnicowany jest na poziomie istotnym przez: wiek ($p < 0,020$), klasę pilota wojskowego ($p < 0,050$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,002$), dotychczasowy nalot ($p < 0,007$), nalot na danym typie statku powietrznego ($p < 0,021$) oraz rodzaj statku powietrznego ($p < 0,009$). Piloci wojskowi w wieku 31–35 lat, posiadający I klasę, zajmujący stanowisko sztabowe, z dotychczasowym nalotem 1501–2000

godzin i z nalotem na danym typie statku powietrznego 451–600 godzin oraz piloci samolotów naddźwiękowych częściej niż pozostali badani w sytuacji niespełnienia określonych oczekiwań zawodowych starają się w dalszym ciągu działać w kierunku ich realizacji.

Po określeniu oczekiwań zawodowych pilotów wojskowych dalszym etapem badań była diagnoza ich nadziei na sukces. Z uzyskanych danych wynika, że ogólny poziom nadziei na sukces charakteryzuje się średnią $M=55,47$, medianą $56,00$, odchyleniem standardowym $SD=4,98$ oraz minimum 43 i maksimum 64 . Znajdowanie rozwiązań: $M=28,00$, $SD=2,52$, zaś siła woli: $M=27,47$, $SD=3,03$.

Okazuje się, że wśród badanych pilotów wojskowych aż $2/3$ respondentów ($65,8\%$) przejawia wysoki poziom nadziei na odniesienie sukcesu zawodowego. Wynik przeciętny charakteryzuje jedynie co trzeciego respondenta ($34,2\%$). Nie było ani jednej osoby, która uzyskałaby wynik niski (tab. 3).

Tab. 3. Ogólny poziom nadziei na sukces badanych pilotów wojskowych

Ogólny poziom nadziei na sukces	Częstość	%
Wynik niski (1–3 steny)	–	–
Wynik przeciętny (4–7stenów)	26	34,2
Wynik wysoki (8–10 stenów)	50	65,8
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Ogólny poziom nadziei na sukces badanych pilotów wojskowych koreluje na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: wiekiem ($p<0,040$), wykształceniem ($p<0,000$), stażem służby wojskowej ($p<0,035$), klasą pilota wojskowego ($p<0,008$), charakterem stanowiska służbowego ($p<0,007$), dotychczasowym nalotem ($p<0,042$) oraz nalotem na danym typie statku powietrznego ($p<0,016$). Piloci wojskowi w wieku do 25 lat, badani, którzy ukończyli akademie wojskowe, piloci ze stażem służby wojskowej 11–15 lat, posiadający III klasę pilota wojskowego, zajmujący stanowisko pilota, piloci z dotychczasowym nalotem 1501–2000 godzin oraz z nalotem na danym typie statku powietrznego 601–1200 godzin częściej niż pozostali badani deklarują wysoki poziom nadziei na sukces.

Znajdowanie rozwiązań jako jeden z elementów analizy nadziei na sukces badanych pilotów charakteryzuje się średnią $M=28,00$, medianą $28,00$, odchyleniem standardowym $SD=2,52$ oraz minimum 23 i maksimum 32 .

Ustalono, że $3/4$ badanych pilotów wojskowych charakteryzuje się wysokimi wynikami w zakresie znajdowania rozwiązań, co świadczy o przekonaniu o wła-

snej wiedzy i kompetencji intelektualnej, która pozwala na skuteczną egzekucję woli (por. Łąguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 7). Jedyne co czwarty respondent (23,7%) uzyskał wynik przeciętny. Nie było osób, które nie miałyby umiejętności znajdowania rozwiązań w dążeniu do osiągnięcia sukcesu zawodowego (tab. 4).

Piloci potrafią rozważyć wiele sposobów wyjścia z kłopotów, znaleźć wiele sposobów rozwiązania powstałego problemu. Nawet jeśli inni dają za wygraną, oni wiedzą, że są w stanie pokonać pojawiające się trudności, by rozwiązać problem.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów na Skali Znajdowanie Rozwiązań różnicowane są na poziomie istotnym statystycznie przez ich wykształcenie ($p < 0,000$), klasę pilota wojskowego ($p < 0,003$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,025$) oraz dotychczasowy nalot ($p < 0,010$).

Okazuje się, że piloci, którzy ukończyli akademie wojskowe, posiadający III klasę pilota wojskowego, zajmujący stanowisko pilota oraz piloci z dotychczasowym nalotem 1501–2000 godzin częściej niż pozostali badani posiadają wysokie umiejętności znajdowania rozwiązań w dążeniu do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Tab. 4. Umiejętność znajdowania rozwiązań przez badanych pilotów

Znajdowanie rozwiązań	Częstość	%
Wynik niski (1–3 steny)	–	–
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	18	23,7
Wynik wysoki (8–10 stenów)	58	76,3
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów na kolejnej podskali określającej ich siłę woli są następujące: średnia $M=27,47$, mediana 28,00, odchylenie standardowe $SD=3,03$ oraz minimum 19 i maksimum 32.

Co drugi pilot wojskowy (50,0%) charakteryzuje się przeciętnym przekonaniem o możliwości zrealizowania podjętego planu działania prowadzącego do sukcesu zawodowego. Ponadto potrafi zainicjować dążenie do celu po wybranej drodze i wytrwać w nim mimo napotykaných przeszkód. Wysoki wynik uzyskało nieznacznie mniej osób (44,7%), a wynik niski – zaledwie pojedyncze osoby (5,3%) (tab. 5).

Można zatem skonstatować, że piloci są tą grupą zawodową, u której w dążeniu do sukcesu zawodowego występuje duże nasilenie woli. Energia wynikająca – jak piszą M. Łąguna, J. Trzebiński i M. Zięba (2005, s. 7) – z przekonania

o własnej skuteczności jako wykonawcy nabiera szczególnego znaczenia w obliczu zwątpienia, przeszkód i zmęczenia, gdyż pomaga utrzymać wybraną do realizacji najlepszą drogę do celu.

Tab. 5. Siła woli badanych pilotów wojskowych

Siła woli	Częstość	%
Wynik niski (1–3 steny)	4	5,3
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	38	50,0
Wynik wysoki (8–10 stenów)	34	44,7
Ogółem	76	100,0

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów na Skali Siła Woli korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: wiekiem ($p < 0,001$), wykształceniem ($p < 0,000$), stażem służby wojskowej ($p < 0,015$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,000$), charakterem stanowiska służbowego ($p < 0,000$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,001$), nalotem na danym typie statku powietrznego ($p < 0,004$) oraz rodzajem statku powietrznego ($p < 0,000$). Piloci wojskowi w wieku do 25 lat, absolwenci WSOSP, piloci ze stażem służby wojskowej 11–15 lat, posiadający III klasę pilota wojskowego, podchorążowie, piloci z dotychczasowym nalotem 1001–1500 godzin, z nalotem na danym typie statku powietrznego 601–1200 godzin oraz piloci samolotów poddźwiękowych częściej niż pozostali badani uzyskali wysoki wynik w Skali Siła Woli. Oznacza to, że energicznie realizują swoje zamierzenia, osiągają cele, które sobie stawiają, odnoszą spore sukcesy w życiu, a ich doświadczenie dobrze przygotowało ich do wyzwań przyszłości.

Dążąc do określenia zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych pilotów wojskowych a ich nadzieją na sukces, dokonałam korelacji tych zmiennych (tab. 6).

Tab. 6. Istotne statystycznie zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych pilotów wojskowych a ich ogólnym poziomem nadziei na sukces

Oczekiwania zawodowe	Ogólny poziom nadziei na sukces			
	Poziom istotności	df	Ch ² empiryczne	V Kramera
Oczekiwania moralne	0,011	2	9,068	0,345
Oczekiwania twórcze	0,000	1	17,817	0,484
Oczekiwania lotniczego mistrzostwa	0,029	1	4,775	0,251

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych w tab. 6, ogólny poziom nadziei na sukces koreluje na poziomie istotnym z następującymi oczekiwaniami zawodowymi: moralnymi ($p < 0,011$), twórczymi ($p < 0,000$) oraz lotniczego mistrzostwa ($p < 0,029$). Piloci z wysokimi oczekiwaniami moralnymi, twórczymi oraz lotniczego mistrzostwa częściej niż pozostali badani deklarują wysoki poziom nadziei na sukces.

Kolejne korelacje dotyczyły poszukiwania związków i zależności między oczekiwaniami zawodowymi a umiejętnością znajdowania rozwiązań pilotów dążących do sukcesu zawodowego (tab. 7).

Tab. 7. Istotne statystycznie zależności między oczekiwaniami zawodowymi pilotów wojskowych a ich umiejętnościami znajdowania rozwiązań

Oczekiwania zawodowe	Skala Znajdowanie Rozwiązań			
	Poziom istotności	df	Ch ² empiryczne	V Kramera
Oczekiwania moralne	0,000	2	16,359	0,464
Oczekiwania stabilizacyjne	0,035	2	6,717	0,297
Oczekiwania twórcze	0,003	1	9,016	0,344
Oczekiwania lotniczego mistrzostwa	0,018	1	5,624	0,272

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów na Skali Znajdowania Rozwiązań różnicowane są na poziomie istotnym przez oczekiwania moralne ($p < 0,000$), oczekiwania stabilizacyjne ($p < 0,035$), oczekiwania twórcze ($p < 0,003$) oraz oczekiwania lotniczego mistrzostwa ($p < 0,018$). Okazuje się, że piloci z wysokimi oczekiwaniami moralnymi, twórczymi i lotniczego mistrzostwa oraz niskimi oczekiwaniami stabilizacyjnymi częściej niż pozostali badani posiadają wysokie umiejętności znajdowania rozwiązań, dążąc do sukcesu zawodowego.

Weryfikując zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych pilotów a ich siłą woli, stwierdzono istotne zależności statystyczne w odniesieniu do niektórych rodzajów oczekiwań zawodowych (tab. 8).

Siła woli badanych pilotów wojskowych koreluje na poziomie istotnym z następującymi ich oczekiwaniami zawodowymi: moralnymi ($p < 0,003$), stabilizacyjnymi ($p < 0,000$), twórczymi ($p < 0,007$) oraz lotniczego mistrzostwa ($p < 0,001$). Piloci z wysokimi oczekiwaniami moralnymi, twórczymi i lotniczego mistrzostwa oraz niskimi oczekiwaniami stabilizacyjnymi częściej niż pozostali badani charakteryzują się wysokim natężeniem siły woli, potrafią zainicjować określone działania i konsekwentnie je realizować w drodze do osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Tab. 8. Istotne statystycznie zależności między oczekiwaniami zawodowymi badanych pilotów wojskowych a ich siłą woli

Oczekiwania zawodowe	Skala Siła Woli			
	Poziom istotności	df	Ch ² empiryczne	V Kramera
Oczekiwania moralne	0,003	4	15,849	0,323
Oczekiwania stabilizacyjne	0,000	4	21,296	0,374
Oczekiwania twórcze	0,007	2	9,899	0,361
Oczekiwania lotniczego mistrzostwa	0,001	2	14,200	0,432

Źródło: opracowanie własne.

ZAKOŃCZENIE

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że piloci wojskowi wiążą ze służbą wojskową najczęściej przeciętne oczekiwania, które dotyczą przede wszystkim oczekiwań społecznych i osiągnięcia lotniczego mistrzostwa. Mniejsze znaczenie mają dla nich oczekiwania twórcze i moralne. Najmniej ważne okazały się oczekiwania prestiżowe i materialne. Piloci cenią sobie przyjaźń i koleżeństwo, utrzymują bliskie relacje z innymi osobami w środowisku służby, najczęściej są to koledzy – piloci wojskowi. Podkreślić należy, że ponad 3/4 badanych pilotów, realizując szkolenie lotnicze, chętnie wykonuje każde zadanie, nawet to najtrudniejsze. Towarzyszy im świadomość, że tylko tą drogą mogą dojść do lotniczego mistrzostwa. Dla 2/3 badanych osób istotna jest też przychylność przełożonych i innych współpracowników. W podobnej skali występuje dążenie respondentów do uzyskania stabilizacji zawodowej. Natomiast co drugi pilot pragnie awansować na wyższy stopień wojskowy, z którym wiąże się wyższy prestiż w środowisku służby, oraz oczekuje świadczeń materialnych, które powinny być adekwatne do stawianych im wymagań i występować tylko wówczas, gdy się w pełni na nie zasłuży swoją pracą i osiągnięciami zawodowymi.

Przeprowadzone analizy wykazały, że jedynie co dziesiąty badany w pełni realizuje te oczekiwania, a 3/4 respondentów realizuje je częściowo. Najczęściej swoje oczekiwania realizują piloci, upominając się u swoich przełożonych. Zabiegają także o dobrą opinię i uznanie społeczne. Najczęstszą przeszkodą w realizacji ich oczekiwań jest niewłaściwy podział zadań w środowisku pracy oraz niekiedy sytuacja rodzinna, brak lotniczego doświadczenia, przeciążenie zadaniami czy nawet stan zdrowia. Aby zrealizować swoje oczekiwania, 3/4 pilotów objętych badaniem podejmuje usilne działania zmierzające w kierunku realizacji oczekiwań zawodowych, które uważają za szczególnie dla nich istotne w lotniczej służ-

bie. W tych działaniach są bardzo zdeterminowani i konsekwentni. Działaniom tym towarzyszy duży optymizm i nadzieja, że uda im się osiągnąć zamierzone cele. Aż 2/3 respondentów przejawia wysoki poziom nadziei na odniesienie sukcesu zawodowego. Składa się na to bardzo wysoki wynik w zakresie umiejętności znajdowania rozwiązań, co może świadczyć o własnej wiedzy i kompetencji intelektualnej, która pozwala na skuteczną egzekucję woli (por. Łaguna, Trzebiński, Zięba 2005, s. 7). Piloci potrafią bowiem rozważyć wiele sposobów wyjścia z sytuacji trudnej i znaleźć adekwatne rozwiązanie. Odnotować należy, że bez mała co drugi badany pilot wyróżnia się wysokim natężeniem woli, potrafi zainicjować dążenie do celu po wybranej drodze i wytrwać mimo napotykanych przeszkód.

Okazuje się, że piloci wojskowi, wyróżniający się wysokimi oczekiwaniami twórczymi, dążeniem do lotniczego mistrzostwa i oczekiwaniami moralnymi, częściej od pozostałych osób wykazują wysoki poziom nadziei na odniesienie sukcesu zawodowego. Najczęściej też wyróżniają się wysokim natężeniem siły woli oraz potrafią zainicjować określone działania, które są adekwatnymi rozwiązaniami problemu i prowadzą ich do sukcesów zawodowych.

Przeprowadzone badania wykazują, że zarówno poziom oczekiwań zawodowych, ich struktura, jak i poziom nadziei na sukces oraz wzajemne korelacje świadczą o tym, że piloci wojskowi są grupą zawodową silnie związaną ze swoją profesją, zdeterminowaną w rozwoju i potrafiącą wykorzystać w pełni swoje indywidualne zasoby w dążeniu do lotniczego mistrzostwa i pomyślnej realizacji kariery zawodowej.

BIBLIOGRAFIA

- Bera R. (1999), *Wizerunek współczesnego pilota wojskowego*, Warszawa: DWLOP.
- Bera R. (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa: Dom Wydawniczy Bellona.
- Gliszczyńska X. (1971), *Psychologiczne badanie motywacji w środowisku pracy*, Warszawa: Książka i Wiedza.
- Kozielecki J. (2006), *Psychologia nadziei*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M. (2005), *Kwestionariusz nadziei na sukces*, Warszawa: PTP.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Obuchowski K. (2002), *Nadzieja matką mądrych, depresja zapadliskiem nieszczęść*, „Charaktery”, nr 11.
- Olszewski R. (1998), *Lotnictwo w odstraszaniu militarnym*, Warszawa: Bellona.
- Piskorz A. (2012), *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*, Warszawa: Bellona.
- Poplucz J. (1977), *Oczekiwania zawodowe pracujących*, „Studia Socjologiczne”, nr 2(65).
- Ryś M. (2010), *Człowiek niosący nadzieję*, „Kwartalnik Naukowy UKSW”, nr 2(2).
- Sterniczuk B., Sterniczuk H. (1979), *Człowiek w procesie pracy. Postawy wobec pracy*, Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Ślusarski J. (1994), *Środowisko pracy pilota wojskowego jako potencjalne źródło błędów lotniczych*, „Przegląd WLiOP”, nr 3.

- Trzebiński J., Zięba M. (2003), *Nadzieja, strata, rozwój*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 2, nr 1.
- Vroom V. (1964), *Work and Motivation*, New York.
- Widerszal-Bazyl M. (1979), *Ukierunkowanie motywacji osiągnąć a poziom wykonywania pracy*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Długosz E., Wiernek B. (red.) (1998), *Psychologia i socjologia zarządzania*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Text”.

SUMMARY

Military pilots have a variety of expectations as regards their careers and they exhibit varied levels of hope of professional success. Depending on the degree to which they succeed in meeting these expectations and fulfilling their hopes, one can speak of reaching (or failure to reach) career satisfaction, which triggers the inevitable consequences of these facts for the quality of the military service delivered. If satisfaction is objectively reachable, the pilot experiences harmony and sense of confirmation of his positive choice of career and developmental potential. Drawing upon the above assumptions, in the autumn of 2016, the author conducted empirical research involving military pilots in an attempt to diagnose both their professional expectations and hope of success. The author also researched correlations between these two variables, assuming that meeting professional expectations by the pilots should determine their positive self-assessment as regards their potential for professional success in the military context, which should, in turn, stimulate them to be more intensely involved in professional training.

Keywords: military pilot; professional expectations; hope of success