

Profesionální diferenciace a mobilita důstojníků ČSLA II.

Podplukovník
doc. PhDr. Jaromír Cvrček, CSc.

Dříve než se budu zabývat vlastní vertikální mobilitou, alespoň krátce se zastavím u problematiky neustálého vytváření profesionální struktury důstojníků. Profesionální struktura důstojnického sboru ČSLA vznikla po roce 1945 z různých zdrojů. Jádrem této struktury byli důstojníci, kteří již před rokem 1945 sloužili v různých armádách (vojscích), zvláště pak ti, kteří se aktivně účastnili odboje proti fašismu ve druhé světové válce. Další regulace výstavby důstojnického sboru probíhala především prostřednictvím nových vstupů do povolání a výstupů z něho. Po celou dobu výstavby důstojnického sboru fungovaly zvláštní regulativy rekrutace a výběru přijímaných důstojníků, zároveň s regulativy nuceného a dobrovolného výstupu. Abychom pochopili vnitřní dynamiku profesionální struktury důstojníků posledního desetiletí, všimněme si některých základních otázek.

Problematika vstupů a výstupů

Prvním závažným zásahem do profesionální struktury důstojníků ČSLA, tak jak se po roce 1945 vytvořila, byla prověrka po únoru 1948. Byla zaměřena na dořešení politických kompromisů poválečného období a zároveň vedla k vyhlášení nových regulativů revoluční rekrutace vojáků z povolání. Zásady této rekrutace byly realizovány zhruba do roku 1955.

Velmi důležitou otázkou poúnorové výstavby důstojnického sboru je revoluční narušení jedné ze základních zásad rekrutace vojenských profesionálů. Rozhodující počet důstojníků vstupuje do profesionální struktury po určité speciální přípravě, a to ještě do nejnižšího stupně profesionální hierarchie.

Výstavba důstojnického sboru Čs. lidové armády si však vynutila, aby nově aktivovaní, přibližně stejně staří důstojníci, bez důkladné profesionální přípravy vstupovali ihned po aktivování do různých hladin armádní hierarchie. Základní důstojnické hodnosti takto aktivovaných důstojníků se pohybovaly od nadporučíků až do podplukovníků.

Z těchto důvodů výzkum profesionální diferenciace a mobility v ČSLA musí brát v úvahu, že profesionální dráha velké části důstojníků nezačínala od základní důstojnické funkce a od hodnosti poručíka.

Stručným rozbořem statistických údajů o zdrojích, rozsahu a způsobu rekrutace důstojníků sleduji dva cíle. Předně jde o to, abych ukázal některé rekrutační problémy do r. 1957. Za druhé jde o to, že uzavřený soubor důstojníků, kteří slou-

žili nepřetržitě od r. 1957—1968 představuje jen část důstojnického sboru (zhruba ¾); máme-li tedy získat alespoň informativní přehled o důstojnickém sboru jako celku, musíme si všimnout i těch, kteří do profesionální struktury ve sledovaném období vstoupili a nebo z ní odešli.

a) Způsoby a rozsah vstupů do profesionální struktury

V letech 1951—1967 bylo realizováno v ČSLA šest hlavních způsobů rekrutace, z toho dva (aktivování podle § 37 a § 39) byly používány dočasně. „Jiné způsoby“ rekrutace mají velmi nízkou četnost a uvádím je jen pro úplnost údajů.

Rozhodující vliv na současnou profesionální strukturu důstojnického sboru měl rozsah náboru v jednotlivých obdobích. Projevuje se především obrovský rozsah náboru v letech 1951—1953. Vezmeme-li počet 54 672 důstojníků jako celkový počet rekrutace za 17 let (1951 až 1967), pak z tohoto počtu plných 60 % bylo aktivováno v uvedených prvních třech letech. Jestliže pak zjistíme, že z celkového počtu důstojníků aktivovaných v letech 1951—1956, plných 56,7 % jich doposud slouží a že z důstojníků aktivovaných v letech 1957—1968, již 11 % jich ze struktury odešlo, máme důkaz o tom, které období stále ještě vtiskuje rozsahem i kvalitou rekručnímu punc celé profesionální struktury důstojnického sboru. Změny kvantitativního souhrnu aktivovaných důstojníků značně ovlivnily vnitřní poměry mezi jednotlivými způsoby rekrutace. Tak např. v roce 1952 bylo po absolvování učiliště aktivováno 49 % ročního přírůstku (tj. 8022 důstojníků), zatímco v roce 1962 bylo tímto způsobem aktivováno 93,2 % (tj. 765 nových důstojníků).

Vezmeme-li celkovou sumu aktivování za léta 1951—1967, zjistíme podíl jednotlivých způsobů rekrutace důstojníků:

Absolvováním učiliště nebo akademie	62,8 %
Aktivováním podle § 37	5, - %
Aktivováním podle § 39	6,5 %
Ze základní služby	8,6 %
Z poddůstojníků (praporčíků)	
z povolání	6,8 %
Ze zálohy	8,9 %
Jinými způsoby	1,4 %

b) Způsoby a rozsah výstupů z profesionální struktury důstojníků

Způsoby výstupu důstojníků z profesionální struktury vyjadřuje právní norma vojenského předpisu Kádr-1-1. (Tato

právní norma byla v roce 1957 a v roce 1960 poněkud měněna, což se projevuje ve způsobech výstupů.)

Daleko nejpočetnější skupinou, vystupující z profesionální struktury jsou důstojníci, kteří odcházejí na vlastní žádost (33,7 %). Druhou nejpočetnější kategorií jsou důstojníci, kteří vystupují více méně nuceně, protože pro ně nebylo umístění (20,6 %). Zde se především projevuje důsledek reorganizace a masovějšího propouštění v roce 1958. Výstupy na základě dosažení věkové hranice pro starobní důchod se na celkových výstupech podílí v období 11 let pouze 10,8 %. Zatímco při ideálním modelu důstojnické služby v trvání 35 let a při přiměřeném přirozeném úbytku by mělo odcházet do důchodu každoročně 2,5 % důstojníků, činil skutečný průměrný odchod důstojníků do důchodu v letech 1957—1967 asi 0,4 %.

c) Vztah vstupů a výstupů

Ze vzájemného vztahu mezi četnostmi vstupu a výstupu ve sledovaném období vyplývá, že pouze v letech 1957 a zvláště 1958 můžeme hovořit o výraznějším úbytku z celkového počtu důstojníků. V ostatních letech se střídají mírné úbytky s mírnými přírůstky důstojníků. Celkový přírůstek důstojníků v letech 1957—1967 činil 11 720 důstojníků a úbytek 16 364.

Vertikální mobilita může probíhat dvěma způsoby:

— Na základě vzniku volného prostoru (vytvoření vakua).

— Na základě vzájemného přemísťování lidí.

První způsob mobility se může v podmínkách armády uplatňovat:

— rozšiřováním počtu důstojnického sboru,

— umělým vytvářením volného prostoru,

— výstupem částí důstojníků ze struktury,

— válečnými ztrátami (ranění a mrtví) a normálním úmrtím.

Druhý způsob je ve vertikální mobilitě založen na pravidle, že vzestup jednoho nebo jedné může být uskutečněn jen tehdy, když druhý nebo druzí sestoupí.

Povšimněme si prvního druhu mobilityních procesů. Naše armáda a její důstojnický sbor v průběhu padesátých let vzrostly. Mírové počty vojenských profe-

sionálů se dostaly do rozporu s možnostmi země. Proto dochází k postupnému snížení počtu tabulkových míst a tím i důstojníků. Prostor pro mobilitu se tedy zužuje, naplněnost profesionální struktury stoupá. Zároveň dochází k postupnému posunu velké části důstojnického sboru směrem k vrcholu pyramidy. Brzy jsou naplněny a přeplněny i uměle rozšířené prostory ve vyšších sférách armádní organizace. Zatímco do starobního důchodu vystupuje velmi málo důstojníků, část těch, kteří dosáhli patřičného věku, dokonce přesluhuje. Dochází k početnějším výstupům na vlastní žádost u důstojníků věkově mladších, z nižších profesionálních pozic. Tyto výstupy jsou převážně motivovány nemožností profesionálního vzestupu, ztrátou perspektivy. Tento druh výstupů spolu s malými počty rekrutace vytváří sice vakuum, ale v oblasti nižších profesionálních pozic.

Výrazný věkový hrb a silná obsazenost vyšších profesionálních pozic likviduje do

značné míry volný prostor pro vertikální mobilitu a zapříčiňuje vážné trauma v profesionální struktuře armády. Vertikální mobilita (nedojde-li k mimořádnému zásahu) bude stále více probíhat na základě přemísťování jednotlivců, což klade vysoké nároky na spravedlivé hodnocení důstojníků a na uplatňování systému předpokládaných znaků.

Jakkoli se nám zdá nebezpečný především věkový hrb a důsledky jeho vlivu, bude pro armádu každým dalším rokem daleko nebezpečnější narůstající vakuum u kategorie věkově mladších důstojníků na nižších pozicích. Sama postupná likvidace věkového hrbu, ale zvláště rozsáhlý odchod věkově starších důstojníků z vyšších profesionálních pozic, zastihne v budoucnosti armádu nepřipravenou vyřešit kvantitativní i kvalitativní obměny kádru.

To jsou tedy některé myšlenky o vlivu vzestupů a výstupů na vertikální mobilitu důstojníka ČSLA.

Vertikální diferenciace a mobilita

Jak jsem se již dříve zmínil, pracujeme ve výzkumu s vertikální diferenciací, získanou na základě vytypování výše profesionálních pozic. Zpočátku jsme uvažovali o tom, abychom využili k vytvoření vertikální diferenciální škály pozic plánované hodnoty. Plánovaná hodnota plní totiž určitou úlohu ocenění jednotlivých důstojnických funkcí a tím je převádí na společného jmenovatele zjednodušené vertikální škály. Již první sondáž použitelnosti plánované hodnoty k tomuto účelu nás odradila. Při stanovení a úpravách plánovaných hodnot přehlédly totiž v minulosti subjektivní odhady. V některých případech byly plánované hodnoty změněny prostě proto, že skutečné hodnoty narazily na jimi vytvořenou bariéru, která zabráňovala povýšení. Jindy více než k charakteru činnosti, rozsahu pravomoci a odpovědnosti, požadavkům na kvalifikaci, přihlíželo se při stanovení plánované hodnoty k tomu, kdo bude danou funkci vykonávat atd. Plánovaná hodnota nemohla tedy splnit úlohu vertikálního diferenciálního kritéria a je podivné, že tento znak stále ještě v této podobě platí jako základní regulativ při povyšování důstojníků a generálů.

K vytvoření vertikální diferenciální škály bylo tedy použito výsledků dlouhodobé analytické práce, která původně sloužila k vertikální diferenciaci funkcí pro účely stanovení středů nových funkcí platů. Výsledek takové diferenciace

vidíme na modelu rozčlenění některých reprezentativních funkcí do vertikální škály (viz tabulku 1).

Podle této diferenciace byl zkoumán tzv. uzavřený soubor všech důstojníků, kteří sloužili v armádě v období od 1. 1. 1957 do 1. 1. 1968. Na základě zjištění jejich profesionálních pozic k 1. 1. 1957 a k 1. 1. 1968 vznikla výchozí **tabulka 2**.

Tabulka 2 je vlastně statistickým znázorněním vertikální mobility 29 246 důstojníků, tzv. uzavřeného souboru. Celkové součty řádků (Ř) uvádějí, kolik důstojníků bylo v jednotlivých kategoriích k I. termínu (1957) a celkové součty sloupců (S) uvádějí, kolik důstojníků bylo v jednotlivých kategoriích k II. termínu (1968).

Čísla v diagonále, vysazená tučně, označují důstojníky, kteří byli k I. a II. termínu ve stejné kategorii, neboli byli z hlediska vertikální mobility **stabilní**. Nejvyšší stupeň vertikální stability dosahuje kategorie 3—3971 důstojníků.

Všechna čísla směrem nalevo a dolů od diagonály představují počty důstojníků, kteří zaznamenali **profesionální vzestup**. Všechna čísla od diagonály směrem napravo a nahoru představují počty důstojníků, kteří zaznamenali **profesionální sestup**.

Sledujeme-li vertikální mobilitu za 11 let, můžeme při zvážení všech okolností uvést, že vzestup o 2 stupně je normální

Vliv rozčlenění některých reprezentativních funkcí do vertikální škály

Kategorie	Velení a řízení ČSLA	Velení a řízení bojových svazků (divizí, brigád)	Bojové útvary
9	Náměstek ministra Náčelník správy I Zástupce náčelníka správy I Velitel okruhu		
8	Náčelník správy II Zástupce náčelníka správy II Náčelník oddělení I a II Zástupce velitele okruhu	Velitel divize	
7	Náčelník oddělení III a IV Zástupci náčelníka oddělení I a II Náčelníci hlavních oddělení okruhu	Hlavní zástupce velitele divize Velitel brigády	Velitel speciálního pluku
6	Náčelník skupiny I a II Starší inspektor Inspektor Náčelníci ostatních oddělení okruhu	Ostatní zástupci velitele divize Zástupci velitele brigády	Velitel pluku
5	Náčelník skupiny III a IV Starší důstojník – zástupce náčelníka skupiny Náčelníci skupin okruhu	Odborný náčelník divize Náčelník oddělení divize	Zástupci velitele pluku
4	Vedoucí starší důstojník okruhu	Náčelník skupiny divize	Velitel samostatného praporu (oddílu) Velitel praporu (oddílu) ve svazu
3	Starší důstojník (referent) Starší důstojník (pomocník) okruhu	Starší důstojník štábu divize a brigády	Zástupci velitele praporu Odborný náčelník pluku
2	Důstojník (referent) Důstojník (pomocník) okruhu	Důstojník štábu divize a brigády	Velitel roty (baterie)
1	Náčelník spisovny okruhu	Náčelník administrativní skupiny divize Důstojník administrativní evidence brigády	Velitel čety

mobilitní změnou. Vzestup o 3 stupně je již změnou mimořádnou a vzestup o 4 stupně je změnou „extrémní“. Extrémní vzestupy jsou v tabulce označeny čarou. Poněkud jiná situace je v hierarchické struktuře vojenského povolání v sestupech. Zatímco sestup o 1–2 stupně můžeme ještě považovat za normální, sestup o 3 stupně je svým charakterem „katastrofální“. Jde např. během 11letého období o sestup z funkce náčelníka skupiny divize na funkci důstojníka administrativní evidence brigády apod. „Katastro-

fální“ sestupy jsou rovněž v tabulce označeny čarou. Skupiny „extrémně“ vzestoupivších a „katastroficky“ sestoupivších důstojníků jsou ve výzkumu předmětem zvláštní kvalitativní analýzy.

Tabulka 2 ukazuje start a cíl pohybu. Prvním stupněm hlubšího pohledu na mobilitní změny je metoda **deskriptivní analýzy**. Deskriptivní analýza údajů má poskytnout údaje o přesunech důstojníků z jedné pozice do druhé, má pomoci zjistit, odkud důstojníci nacházející se k II. termínu v jednotlivých kategoriích přišli

a kam důstojníci nacházející se k I. termínu v jednotlivých kategoriích, odešli.

Deskriptivní analýza tabulky spočívá nejprve v tom, že uvádíme absolutní hodnoty jednotlivých polí do vztahu k celkovým veličinám jednotlivých řádků (Ř) a jednotlivých sloupců (S). Tak vlastně vzniká nová tabulka, v níž každé pole obsahuje dva relativní údaje. Jeden údaj představuje kvantitativní vztah pole k součtu sloupců.

Vzhledem k tomu, že celkové údaje v řádcích představují celkové počty důstojníků v jednotlivých kategoriích k I. termínu, jsou četnosti polí (tzv. A kvóty) vyjádřením procentuálního poměru vůči celku kategorii 1957.

Vzhledem k tomu, že celkové údaje sloupců představují celkové počty důstojníků v kategoriích k II. termínu, jsou četnosti polí (tzv. Z kvóty) vyjádřením procentuálního vztahu vůči celku kategorií 1967.

Celkový výpočet je v tabulce 3.

Při takovém postupu A kvóty slouží ke zjištění, kolik osob nacházejících se k termínu I (1957) v určité kategorii v této kategorii zůstalo, kolik jich odešlo a kam.

Uvedu pro ilustraci analýzu A kvót z tabulky 3 u jedné kategorie.

Analýza kategorie 4 (k I. termínu 3568 důstojníků) 39,9 % stabilních, 60,1 % mobilních, z toho

- 15,5 % vzestup do kategorie 5
- 6,4 % vzestup do kategorie 6
- 1,5 % vzestup do kategorie 7
- 1,4 % vzestup do kategorie 8, 9 (extrémní)
- 22,6 % sestup do kategorie 3
- 11,8 % sestup do kategorie 2
- 0,9 % sestup do kategorie 1 (katastrofální)

Na základě analýzy A kvót se můžeme poněkud hlouběji podívat na mobilitní procesy z hlediska I. termínu. Náhorně řečeno, bude to pohled na vertikální změny ve struktuře očima roku 1957. Všimněme si nejprve stupně stability. Relativně vyšší míra stability je v kategoriích nejvyšších 9 a 8, i když jde o poměrně malý počet důstojníků. Velice nápadný je nízký stupeň stability v kategorii 7, kde zůstalo jen 17,3 % důstojníků z původních 329. Od 7. kategorie směrem dolů stabilita narůstá a vrcholí v 3. a 2. kategorii, kde přesahuje 45 %. Více jak 45 % nepočtenějších kategorií důstojníků (8684+7931) zůstalo v těchto kategoriích po celých 11 roků. Nejnížší procento stability (14,6) se projevilo v kategorii 1.

Druhou otázkou, která upoutala naši pozornost, je mobilitní dostupnost tak, jak se projevila ve sledovaném období. V kategorii 1 končil vzestup pro poměrně malou část těch, kteří v ní byli v roce 1957. Z kategorie 2 se ze 7931 důstojníků nedostalo za 11 let výše 49 % důstojníků a z kategorie 3 z 8648 důstojníků se nedostalo výše již 67,6 %. Z kategorie 4, která měla v roce 1957 3568 důstojníků, se nedostalo do vyšších kategorií 75,2 % a z kategorie 5 83,3 %. Můžeme zde pozorovat silný stupeň omezenosti profesionálního vzestupu za posledních 11 let, a to již od 2. kategorie vertikální hierarchie. Zmenšování dostupnosti z jednotlivých nižších kategorií je normálním jevem v každé pyramidální hierarchické struktuře. Zde však překvapuje jeho vysoký stupeň, a to již téměř od samého základu pyramidy.

Od kategorie 3 směrem nahoru stoupá stupeň mobility, a to dosti zřetelně. Podíváme-li se však na vzájemný vztah vzestupu a sestupu, pak vidíme, že sestupná mobilita vysoce převládá.

Míra vertikální mobility a celková prostupnost profesionální struktury důstojníků

Deskriptivní analýza mobilitní tabulky nám poskytla přehled o přesunech důstojníků z jedné pozice do druhé, pomohla nám u mobilních zjistit, odkud a kam přišli nebo odešli. To umožnilo odhalit proporce mezi sestupem a vzestupem apod. Zároveň však má deskriptivní analýza mobilitní tabulky jednu slabinu: ponechává poněkud stranou míru stability a mobility a tím i otázku prostupnosti zkoumané struktury. Deskriptivní analýza rovněž nebere a ani nemůže brát v úvahu kvantitativní vztah mezi celkovými počty důstojníků, kteří jsou k I. či II. termínu v jednotlivých kategoriích a celkem dotazovaných. Přesuny z kategorie nebo do kategorie, která představuje ve vztahu k celku zkoumaných 0,2 %, jsou vyjadřovány relativně stejně jako z kategorie nebo do kategorie, která představuje téměř 40 % celkově zkoumaných. V těchto vztazích může znamenat v jednom případě, že 9 sestoupivších důstojníků je 15,5 % (sestup z kategorie 9 do kategorie 6) a v druhém případě vzestup 1857 je 33,1 % (vzestup z kategorie 1 do kategorie 3) apod.

Tyto slabiny byly ve výzkumu vyřešeny především metodou italského sociologa Livio Liviho, s jejíž využitím jsme dospěli k závěru, že ve sledovaném období 1957—1968 zaznamenalo

Tabulka 2

Pozice důstojníků k I. termínu 1. 1. 1957	Pozice důstojníků k II. termínu (1. 1. 1968)									Celkem Ř
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
9	23	13	7	9	3	3	—	—	—	58
8	25	58	15	33	17	30	2	2	—	182
7	12	47	57	59	48	61	43	2	—	329
6	12	47	61	196	94	161	141	32	2	746
5	5	48	87	220	586	510	484	190	11	2 141
4	9	39	54	228	554	1425	808	419	32	3 568
3	4	24	106	352	688	1649	3971	1667	223	8 684
2	1	2	23	122	363	1118	2417	3573	312	7 931
1	—	3	4	22	129	439	1857	2339	814	5 607
Celkem S	91	281	414	1241	2482	5396	9723	8224	1394	29 246

Tabulka 3

Pozice 1957	Pozice 1967									
	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
9	38,8 25,3	22,4 4,6	12,1 1,7	15,5 0,7	5,1 0,1					100 %
8	13,7 27,5	32,- 20,6	8,2 3,6	21,6 2,7	9,5 0,7	17,6 0,5	1,2	1,2	—	100 %
7	3,6 13,2	14,3 16,7	17,3 13,8	18,- 4,7	14,6 1,9	18,5 1,1	13,1 0,4	0,6 —	—	100 %
6	1,6 13,2	6,3 16,7	8,2 14,7	26,2 15,8	12,6 3,8	21,6 3,-	18,9 1,5	4,3 0,4	0,3 0,1	100 %
5	0,2 5,5	2,2 17,1	4,1 21,-	10,3 17,7	27,5 23,6	23,8 9,5	22,6 5,-	8,9 2,3	0,5 0,8	100 %
4	0,3 9,9	1,1 13,9	1,5 13,1	6,4 18,4	15,5 22,3	39,9 26,4	22,6 8,3	11,8 5,1	0,9 2,3	100 %
3	— 4,3	0,3 8,6	1,2 25,6	4,- 28,4	7,9 27,8	19,- 30,6	45,7 40,8	19,2 20,3	2,7 16,-	100 %
2	— 1,1	— 0,7	0,3 5,6	1,5 9,8	4,6 14,6	14,1 20,7	30,5 24,9	45,1 43,4	3,9 22,4	100 %
1	— —	— 1,1	0,1 0,9	0,4 1,8	2,3 5,2	7,8 8,1	33,1 19,1	41,7 28,5	14,6 58,4	100 %
	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	

- 36,6 % důstojníků vertikální stabilitu,
- 44,8 % mobilní vzestup,
- 18,6 % mobilní sestup.

Abychom zjistili tendence ve vývoji vertikální mobility, rozdělili jsme sledované období na dvě části. Na základě znalosti profesionální pozice všech důstojníků k 1. 1. 1962 jsme analyzovali období 1957—1961 (5 let) a období 1962—1967 (6 let).

Získané výsledky byly základem verifikace hlavních myšlenek jedné z pracovních hypotéz, kde se tvrdí „Frekvence funkčních změn v profesionální struktuře důstojníků neklesá, dochází však k výraznému poklesu frekvence profesionálního vzestupu. Průměrná doba na vzestup o 1 stupeň se značně prodlužuje.“

Fakta ukazují, že zatímco v prvním období docházelo v průměru k vzestupu o jeden stupeň zhruba za deset let, v druhém období se tato průměrná doba prodlužuje na více než 14 let.

Vlivy na vertikální mobilitu

Rozsah a dosah vertikální mobility je dán jednak naplněností profesionální struktury a jednak uplatňovanými regulačními v přidělování profesionálních pozic. Vzniká otázka, co rozhoduje o tom, že ten nebo onen důstojník je stabilní nebo mobilní, zaznamenává profesionální vzestup nebo sestup. Jistě působí mnoho faktorů, v neposlední řadě i aktivita dotyčného jedince. Zjistíme-li však souhrn určitých znaků u všech důstojníků, kteří vzestoupili nebo sestoupili, můžeme určit, které znaky výběr mobilních ovlivňují. Výzkum přináší prostřednictvím kontingenčních tabulek a normalizovaných kontingenčních koeficientů poznatky o tom, které faktory a jak silně na vertikální mobilitu působí.

Všimněme si nejprve obecného vlivu některých objektivních činitelů na vertikální mobilitu, a to jak za celé sledované období, tak za dvě období rozdělená datem 1. 1. 1962.¹⁾

Nejvyšší vliv na vertikální mobilitu má obecně odborné vojenské vzdělání, druhé místo zaujímá fyzický věk a třetí politická příslušnost.

Toto zjištění však ukazuje jen obecný vztah těchto činitelů. Sledujeme-li i bezprostřední časovou závislost, může být

¹⁾ Popis metody práce a výpočtu normalizovaného kontingenčního koeficientu viz Závěrečná zpráva z výzkumu „Profesionální diferenciace a mobilita důstojníků ČSLA“ VPA KG 1969. Kontingenční koeficient označuje od 0,001 k 1,0 větší míru vlivu dotyčného činitele.

poněkud jiný. Ukažme si to na příkladu odborného vojenského vzdělání. Pro výkon důstojnického povolání má mimořádný význam vysoká vojenská škola. Analyzujeme tedy bezprostřední vliv absolvování vojenské vysoké školy na vertikální mobilitu. Vysoká škola je předepsána pro určité pozice (nejméně pozice 4); proto budeme sledovat, kdy těchto pozic absolventi vysokých škol dosáhli:

- 13,8 % důstojníků před absolvování vysoké školy

- 19,5 % důstojníků dosáhlo ihned po absolvování vysoké školy

- 7,4 % za 1 rok po absolvování

- 6,5 % za 2 roky po absolvování

- 5,9 % za 3 roky po absolvování

- 5,2 % za 4 roky po absolvování

- 3,5 % za 5 let po absolvování

- 2,1 % za 6 let po absolvování

- 1,9 % za 7 let po absolvování

- 2,7 % za 8 let po absolvování

- 2,2 % za 9 let po absolvování

- 3,5 % za 10 a více let po absolvování

- 25,8 % důstojníků absolventů vysoké vojenské školy této pozice vůbec nedosáhlo.

Poměrně vysoký vliv vzdělání na vertikální mobilitu nemusí tedy ani zdaleka znamenat plnou realizaci vzdělání. Nerealizace a znehodnocení vzdělání má velký vliv na charakter vnitřních vztahů v profesionální struktuře armády. Přitom ale ne všechny druhy vzdělání musí mít stejný bezprostřední vliv na získávání vyšších profesionálních pozic. Zajímavé je i porovnání vlivu u absolventů vysokých škol (vzdělání předepsané pro pozici 4) a absolventů VAK (vzdělání předepsané pro pozici 5, tedy pro pozici vyšší).

Výzkum dokazuje, že zatímco absolventi vysoké vojenské školy se v průměru dostávají na pozici 4 za 1,38 roku, absolventi VAK v průměru jsou na pozici 5 o 4,27 roku dříve než VAK absolvovali. To je dosti podstatný rozdíl v bezprostředním vlivu jednotlivých druhů vzdělání na vertikální mobilitu.

Zajímavým zjištěním je mínění samotných důstojníků o tom, kteří činitelé ve skutečnosti profesionální vzestup ovlivňují a kteří by tento vzestup ovlivňovat měli. Tímto způsobem lze částečně odhalit i vlivy, skryté běžnému sociologickému pozorování.

Získané údaje svědčí o tom, že podle mínění důstojníků o profesionálním vzestupu v ČSLA rozhodují především prá-

telství a známosti, potom poslušnost podřízených (konformita) a na třetím místě praktické zkušenosti.

Důstojníci se však domnívají, že by o profesionálním vzestupu mělo rozhodovat především vzdělání, dále výkon v práci a za třetí praktické zkušenosti.

Při výběru problematiky pro dokončené informace o výsledcích výzkumu jsem byl na rozpacích. Zajímavá je problematika horizontální diferenciace a mezisku-

pinové mobility, sociální a profesionální prestiž důstojníků, otázky etnické diferenciace či problematika důstojnické rodiny a řada dalších, které rozsáhlá závěrečná zpráva z výzkumu obsahuje.²⁾ Vzhledem k omezeným publikačním možnostem jsem se nakonec rozhodl zainteresovanou vojenskou veřejnost informovat o subjektivním pocitu spokojenosti důstojníků z povolání o jejich sociální jistotě a o hodnotové orientaci.

Spokojenost důstojníků ČSLA s povoláním

Ve výzkumu jsme vycházeli z toho, že u důstojníků existuje rozdíl mezi spokojeností s povoláním důstojníka a mezi spokojeností s funkčním zařazením a tedy i s vykonávanou činností. Tento předpoklad se potvrdil. Objevíli jsme jednak určitý rozdíl mezi celkovými četnostmi spokojenosti, ale i ve vyjádření jednotlivých důstojníků. Spokojenost s povoláním ani zdaleka neznamená spokojenost s funkčním zařazením a naopak. Je např. dost velký počet důstojníků, kteří jsou spokojeni s povoláním, ale nespokojeni nebo velmi nespokojeni s funkčním zařazením apod.

Je zajímavé, že celková četnost nespokojených je v obou případech téměř stejná. Zatímco neutrální odpověď má vyšší četnost, u spokojenosti s povoláním je četnost kategorií velmi spokojen a spokojen u funkčního zařazení výrazně vyšší.

Na míru spokojenosti s povoláním důstojníka působí širší sociální souvislosti, zvláště poměrně nízká společenská prestiž důstojnického povolání.

Téměř 20 % nespokojených důstojníků s povoláním a více jak 20 % s vykonávanou funkcí zasluhuje hlubší analýzu.

K tomuto účelu byla v dotazníku tato otevřená otázka: „Jestliže jste nespokojen nebo velmi nespokojen s povoláním důstojníka, uveďte hlavní důvod nespokojenosti.“

Nedostatečné společenské postavení důstojníků	
Dlouhou dobu nepovýšen	20 %
Malý prostor pro vlastní iniciativu	10,2 %
Málo volného času	2,6 %
Málo volného času	5,8 %
Nesprávná kádrová politika	8,6 %
Malá existenční jistota	18,8 %
Nízké finanční ohodnocení	4,6 %
Povolání nemá perspektivu	3,5 %
Není oceněno vzdělání	1,6 %
Chybí uspokojení z práce, mnoho se dělá zbytečně	3,8 %

Nedostatečná právní jistota	7, - %
Politické důvody	3,1 %
Přílišná omezenost občanských svobod	2,9 %
Nejsou vytvořeny podmínky k plnění náročných úkolů	7, - %
Velké nároky na psychiku	0,2 %
Nehodím se pro toto povolání	0,3 %

Dále jsme položili tuto **otevřenou** otázku: „Jestliže jste nespokojen nebo velmi nespokojen s funkčním zařazením, uveďte hlavní důvod nespokojenosti.“

Diskriminace bezpartijních	1,3 %
Nejsou využity schopnosti	23,5 %
Dlouhou dobu na stejné funkci	18,1 %
Nízké ohodnocení náročné funkce	11,8 %
Neodborné řízení nadřízenými	5,4 %
Politické důvody	1,5 %
Nemám perspektivu růstu	9, - %
Velký rozsah funkčních povinností	5,6 %
Povyšování ve funkci je nespravedlivé	10,7 %
Zdvojená funkce není perspektiva řešení	1,7 %
Pro funkci nejsem připraven	8,2 %
Podceňování funkce, ve které pracuji	2,8 %
Není poskytnuto vzdělání	0,2 %
Rodinné důvody	0,4 %

Zatímco u nespokojenosti s povoláním převládají důvody, spojené se společenským postavením důstojníka a malou existenční jistotou, u nespokojenosti s funkčním zařazením převládají důvody, které se velmi váží na profesionální mobilitu. Jde především o nerealizaci schopností, o vysokou míru profesionální stability, o malou perspektivu profesionálního vzestupu.

²⁾ První verze závěrečné zprávy výzkumu je uložena na kádrové správě MNO a byla dána k dispozici jak vedoucím funkcionářům armády, tak vojenským vědeckým institucím.

stupu a o nespravedlivost kádrové politiky.

Výrazem vztahu k vojenskému povolání jako k určité hodnotě, ale i výrazem spokojenosti a nespokojenosti s ním je otázka dalšího setrvání v tomto povolání. U důstojníků více jak kde jinde spokojenost a nespokojenost s povoláním působí na jeho výkon, ale zároveň méně působí na jeho opuštění. Existuje zde systém podmínek, závazků a preferencí, který často nedovoluje i velmi nespokojenému důstojníkovi své povolání opustit.

V dotazníku byla proto otázka: „Kdybyste se mohl rozhodnout o odchodu či dalším setrvání v armádě?“

Setrval bych	46,8 %
Odešel bych při zajištění stejných podmínek	44,9 %
Odešel bych i při zajištění horších podmínek	2,9 %
Odešel bych bez uvažování o podmínkách	0,7 %
Nevím	4,3 %
Neodpověděl	0,4 %

Z odpovědí je zřejmé, že téměř 50 % důstojníků vyslovilo názor, že by z povolání za určitých podmínek odešli. Je však známo, že ve skutečnosti takový počet o odchod ani zdaleka neusiluje.

Sociální jistota důstojníků ČSLA

Významným rysem vojenského povolání jsou jeho zvláštnosti, které je odlišují od běžného občanského povolání. Připomeňme si některé z těchto zvláštností, které nejvíce působí na pocit sociální jistoty důstojníků:

— existence socialistické armády směřuje ve své podstatě k vlastní sebelikvidaci;

— velká část vojenských činností se liší od náplně práce v civilním životě, vyžaduje speciální, mimo armády často neupotřebitelnou kvalifikaci;

— profesionální požadavky na věk, fyzickou a duševní zdatnost, jakož i na zdravotní stav vylučují, aby všichni důstojníci dosloužili v armádě do konce své profesionální dráhy;

— vojenské povolání klade mimořádné požadavky na místo služby, které je závislé na dislokaci armády a jejích změnách;

— v armádě existuje systém kompenzačních preferencí, které zabezpečují důstojníkům z povolání (dokud slouží) poměrně vyšší životní úroveň;

— v závislosti na rychlém rozvoji vojenství, ale i na změnách v oblasti politiky státu, dochází v armádě k častým a poměrně rozsáhlým reorganizacím;

— specifikace vojenských činností a sociálního postavení důstojníka neodpovídá systém důchodového zabezpečení a výstupových podmínek;

— důstojníci z povolání nemají organizaci, která by prosazovala jejich zájmy a pečovala o jejich sociální zabezpečení.

Jakou úroveň sociální jistoty mají důstojníci ČSLA, ukazuje odpověď na otázku z dotazníku:

11,6 % má pocit sociální jistoty,
71,7 % pocit sociální jistoty nemá,
15,2 % neví nebo není informováno,
1,5 % neodpovědělo.

Abychom měli jasné, co si důstojníci pod pojmem sociální jistota představují, položili jsme jim **otevřenou** otázku: „Co znamená pro Vás pojem sociální jistota?“

43 % důstojníků chápe sociální jistotu jako zabezpečení stálosti povolání a životní úrovně až do důchodu;

17 % ji chápe jako zabezpečení takového právního stavu, který by nedovoloval svévolné a neodůvodněné zásahy do průběhu služby důstojníka;

15 % důstojníků spojuje sociální jistotu s řešením odpovídajícího důchodového zabezpečení, které považují za nevyhovující;

12 % spojuje sociální jistotu s úpravou výstupových podmínek pro důstojníky, kteří musí nebo chtějí odejít z armády před nárokem na starobní důchod;

3 % důstojníků chápe sociální jistotu jako stálost materiálního zabezpečení rodiny.

Odpovědi dokazují, jak úzce je pocit sociální nejistoty důstojníka ČSLA spojen s úrovní jejich sociálního zabezpečení a s profesionální mobilitou (případně stabilitou).

Jedna z pracovních hypotéz projektu výzkumu vychází z těchto skutečností a předpokládá, že „**poměrně silnější pocit sociální nejistoty se projevuje u všech důstojníků, kteří zaznamenali profesionální sestup.**“

Zjištěné údaje dokazují, že těch důstojníků, kteří pocítují sociální jistotu, vzestoupilo poměrně méně než těch, kte-

Sociální jistota	Důstojníci celkem	V ě k				
		do 35 roků	36—40 roků	41—45 roků	46—50 roků	51 a více roků
Ano	13 %	9 %	7 %	12 %	14 %	22 %
Ne	71 %	73 %	75 %	72 %	69 %	60 %
Nejsem informován Neodpověděl	16 %	13 %	18 %	16 %	17 %	18 %
Celkem	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Při pocitu sociální nejistoty (rozdíl je však minimální). U stabilních se projevuje zjevně vyšší četnost těch důstojníků, kteří pocítují sociální jistotu. U důstojníků sestoupivších na nižší funkce, je četnost těch, kteří pocítují sociální nejistotu o 3,1 % vyšší. Míra vlivu vertikální mobility na pocit sociální jistoty je tedy poměrně malá; to je dáno i tím, že sociální nejistotu pocítuje velký počet důstojníků.

Na pocit sociální nejistoty vzhledem k výkonu povolání a profesionální pozici má vliv **fyzický věk** důstojníků. Předpokládali jsme, že mladší důstojníci daleko méně uvažují o sociálním zabezpečení a že mají i daleko větší možnosti změnit povolání bez vážnějších sociálních důsledků. Další pracovní hypotéza proto zněla: „**Čím vyšší je fyzický věk důstojníků, tím silnější je pocit jejich sociální nejistoty.**“ Vztah pocitu sociální nejistoty a fyzického věku důstojníků ČSLA je v **tabulce 4**.

Při analýze těchto faktů musíme mít na zřeteli dvě skutečnosti:

a) Předmětem výzkumu byli důstojníci nepřetržitě sloužící od roku 1957 do r. 1968. Z tohoto důvodu tabulka neobsahuje pocitu části důstojníků, kteří nyní slouží a patřili by do kategorie méně než 35letých.

b) Pocit sociální nejistoty má obecně velkou četnost v celém důstojnickém sboru.

Tabulka vztahu mezi pocitem sociální jistoty a fyzickým věkem uvedenou pracovní hypotézu nepotvrzuje. Je sice možné, že v kategorii do 35 let u **všech sloužících důstojníků** bude poměr ještě lepší než 9 % : 73 % ve prospěch vyšší sociální jistoty, avšak **nejnižší míra po-**

citu sociální jistoty (7 %) a nejvyšší míra pocitu sociální nejistoty (75 %) se projevuje u kategorie 36—40letých. U této kategorie vzniká zlom a další věkové kategorie zaznamenávají již postupný růst pocitu sociální jistoty. Věková kategorie více jak 51letých důstojníků, která je nejbližší odchodu do důchodu, zaznamenává nejvyšší procento pocitu sociální jistoty. Pocit sociální nejistoty je tedy nejintenzivnější u důstojníků okolo 40 let a je především spjat s nejistotou, zda důstojník doslouží v armádě v odpovídající profesionální pozici. K tomu je nutné dodat, že v ČSLA je věková kategorie důstojníků, kteří nejvíce pocítují sociální nejistotu, daleko nejpočetnější.

Pocit sociální nejistoty důstojníků je tedy především vyvoláván představami o tom, jak by bylo o ně postaráno, kdyby museli opustit stávající profesionální pozici a odejít z armády. Dříve než si všimneme této otázky podrobněji, seznámíme se s míněním důstojníků o jejich schopnosti začít tzv. druhou kariéru v případě, že by museli bez vlastní viny odejít z armády:

23,9 % důstojníků se cítí schopnými,
50,9 % se necítí schopnými,
24,4 % neví,
0,8 % neodpovědělo.

Čím vyšší fyzický věk, tím menší procento důstojníků se cítí schopno začít druhou kariéru. Důvody, proč se velká většina důstojníků obává začít druhou kariéru mimo armádu jsou tyto:

37 % důstojníků se domnívá, že dosáhli věku, kdy těžko mohou vstoupit „na trh“ práce jako rovnocenní partneři,

15 % uvádí, že plně ztratili svoji civilní kvalifikaci,

11 % uvádí jako důvod zhoršený zdravotní stav,

11 % je od mládí vojáky z povolání a neměli civilní kvalifikaci,

7 % se obává omezených pracovních příležitostí v civilu.

Nyní si všimněme mínění důstojníků o tom, **jak by o ně bylo postaráno**, kdyby museli odejít před vznikem nároků na starobní důchod z armády.

Z celkového počtu dotazovaných je 27,3 % neinformovaných a 66,2 % se domnívá, že by o ně bylo postaráno nedostatečně. Z celkového počtu informovaných se plných 91 % důstojníků domnívá, že o ně bude postaráno nedostatečně.

Vedle výstupových podmínek pro důstojníky, kteří odcházejí z činné služby bez nároků na starobní důchod působí na pocit sociální nejistoty i představy důstojníků o výši starobního důchodu.

Všechny výše uvedené údaje do značné míry potvrzují třetí pracovní hypotézu, která zní: „**Nejsilnějším zdrojem pocitu sociální nejistoty důstojníků jsou stávající výstupové podmínky (1968) a důchodové zabezpečení ve stáří.**“

V přípravné fázi výzkumu jsme uvažovali o tom, že pocit sociální jistoty je ovlivňován tím, v kterém prvku armádní organizace důstojník slouží. Domnívali jsme se, že např. vyšší stupeň armádní hierarchie se musí projevit na vyšším stupni pocitu sociální jistoty, a to ze dvou důvodů. Jednak jsou pro vyšší stupeň vedení charakteristické lepší podmínky v oblasti možností profesionálního vzestupu a vyšší příjmy, dále si koncepční charakter práce a větší podíl na tvorbě a realizaci vojenské politiky vyšší míru sociální jistoty vyžaduje. Z tohoto uvažování vzešla pracovní hypotéza: „**Čím je vyšší armádní organizace, tím vyšší je i pocit sociální jistoty a lepší perspektivnost další služby.**“

Hypotéza byla výzkumem vyvrácena. Rozdíly v pocitech sociální jistoty i nejistoty v hierarchicky řazených prvcích armádní organizace jsou velmi malé a jejich četnosti odpovídají celkové skladbě respondentů (1968). Markantnější rozdíly v pocitech sociální jistoty můžeme pozorovat u důstojníků z vojenských učilišť, vojenských akademií, MVS a zvláště týlových útvarů a zařízení.

Hodnotová orientace důstojníků ČSLA

Výzkum hodnot a hodnotové orientace patří k nejsložitějším otázkám soudobé sociologie. Chápeme-li hodnotu jako „...libovolný materiální nebo ideální objekt, ideje nebo instituci, skutečný či imaginární předmět, ke kterému jednotlivci nebo skupiny zaujímají hodnotící postoje, připisují mu významnou úlohu ve svém životě a snahu pro jeho dosažení pocítují jako nutnost“³⁾ pak si musíme všimnout několika skutečností:

— existující systém hodnot je vždy výsledkem rozvoje kultury té které společnosti;

— kultura významně ovlivňuje i kritéria, podle kterých jsou hodnoty určovány;

— kritéria hodnocení a výběru existujících hodnot jsou podmíněna sociálně;

— vzhledem k tomu, že kultura i sociální podmínky společnosti se mění, je i existující systém hodnot proměnný;

— hodnotící postoje k existujícím hodnotám zaujímají vždy jednotlivci nebo sociální skupiny na základě svých potřeb a zájmů;

— hodnotový systém v té které společnosti či sociální skupině má svoji výrazně subjektivní stránku danou jak so-

ciálním postavením individuí, tak úrovní jejich psychiky;

— hodnoty mohou mít podobu ideální (cílovou), přijatou (tradiční) nebo realizovanou.

Hodnotová orientace je tedy vlastně existujícím zaměřením sociálních skupin a individuí na ty či ony společenské potřeby a zájmy. Protože v každé společnosti existují v určitém vzájemném vztahu celospolečenské, skupinové a individuální potřeby a zájmy, můžeme hovořit i o různých rovinách společenských hodnot. Existují tzv. všelidské hodnoty, hodnoty určité globální společnosti, hodnoty skupinové a hodnoty individuální. Na základě tohoto tvrzení předpokládám, že hodnotové orientace v různých společnostech, seskupeních a skupinách se od sebe liší. Protože však hodnotová orientace je postojovým vyjádřením některých potřeb a zájmů individuí, vidíme klíč k poznání hodnotových orientací v empirickém zjištění postojů individuí k určitým hodnotám. **Teprve určitá míra společenských postojů ke stejným hodnotám je důkazem existence skupinové hodnotové orientace.**

Vzhledem k tomu, že hodnotová orientace je vždy projevem potřeb a zájmů, kterým individua dávají ve svých činnos-

³⁾ J. Szcepański, Základní sociologické pojmy, NPL, Praha 1966, str. 42

tech a chování přednost před jinými, existuje ve všech společnostech snaha hodnotovou orientaci individuů ovlivňovat a regulovat vštěpováním určité stupnice hodnot nebo hodnotovými vzorci chování. Zcela vyhraněně se tato snaha projevuje v takové instituci jako je armáda, a to zvláště ve vztahu k vojenským profesionálům. Armáda má přirozeně silnou tendenci vytvářet takové stupnice nebo vzory hodnot, které jednoznačně preferují celospolečenské potřeby a zájmy. Často se zapomíná na to, že skutečný postoj k hodnotám, hodnotová orientace individuů je tvořena vzájemným objektivním vztahem realizace celospolečenských, skupinových a individuálních potřeb a zájmů. **Za těchto okolností neúměrné prosazování celospolečenských vzorů chování a silný tlak vyžadující orientaci na celospolečenské hodnoty může vést k opačnému výsledku. Hodnotová orientace se může naopak přesunout na realizaci individuálních zájmů a zájmů užších skupin.** Obecně je možné tvrdit, že úsilí o změnu hodnotové orientace ve smyslu zaměření na vyšší celospolečenské hodnoty a vzory chování musí začínat odvedením nadměrné pozornosti od úzce individuálních a skupinových potřeb a zájmů (tím, že jsou řešeny) a vytvořením sociální jistoty lidí.

Jádrum zjišťování hodnotové orientace důstojníků ČSLA se stalo **nepřímé zjišťování**. Důstojníci byli prostřednictvím dotazníků požádáni, aby vyslovili **pět svých nejnaléhavějších přání a seřadili je podle pořadí naléhavosti**. Vycházeli jsme přitom z prověřeného zjištění, že touto cestou je možné nejlépe odhalit ty potřeby a zájmy, o jejichž realizaci důstojníci nejvíce ve svém chování usilují, které pro ně mají nejvyšší hodnotu.

K vytvoření škály nejnaléhavějších přání nám kromě vlastních zkušeností posloužila obsahová analýza stížností a dopisů důstojníků, dále pak několik tematických besed a diskusí s důstojníky u útvarů a s posluchači VPA KG. O stupni výstižnosti této škály svědčí ten fakt, že pouze 7,5 % respondentů použilo na uvedení jednoho z pěti vyslovených přání i rubriku „jiné“.

Analýza hodnotové orientace je založena na bodovém ocenění jednotlivých přání.⁴⁾ Všimněme si některých problémů s tím spojených.

První místo mezi 24 přáními zaujímá přání „**být stále zdravý, fyzicky zdatný a svěží**“. Celkově toto přání vyslovilo 85,5 % dotazovaných, z toho 46 % v pr-

ním pořadí, 15 % ve druhém pořadí, 13 % ve třetím pořadí, 7,2 % ve čtvrtém pořadí a 4,3 % v pátém pořadí (7299 bodů).

Druhé místo zaujímá přání „**dobře zabezpečit budoucnost dětí**“, které vyslovilo 64 % dotazovaných (7,6 %; 22,3 %; 15,2 %; 12,1 %; 6,7 % a 4419 bodů).

Třetí místo zaujímá přání „**mít dostatek volného času pro rodinu**“, které vyslovilo 39,2 % dotazovaných (9,7 %; 8,2 %; 7,5 %; 8,2 %, 5,5 % a 2725 bodů).

Pořadí těchto tří přání je shodné jak v procentuálním, tak v bodovém vyjádření. U dalších přání se již procentuální a bodové hodnoty poněkud rozcházejí. Tak např. přání „**mít při nuceném výstupu z armády zabezpečen plynulý přechod do občanského povolání**“ je podle relativního počtu respondentů, kteří ho vyslovili, na čtvrtém místě a podle bodové hodnoty až na sedmém místě. V takových případech je pro výzkum směrodatnější bodové ocenění, které vyjadřuje i „váhu“ pořadí. Respondenti byli totiž záměrně požádáni o seřazení přání podle toho, jakou důležitost jim přikládají.

Prvním přáním, které se bezprostředně týká výkonu profesionální role, je přání „**mít větší vliv na odstraňování nedostatků**“, které vyslovilo 29 % respondentů (2,2 %; 6,4 %; 8,6 %; 7,2 %; 4,6 %) a bodovou hodnotou 1772 bodů zaujalo až páté místo v celkovém pořadí.

Určitou pozornost vzbuzují poměrně vysoké četnosti takových přání, jako jsou:

- mít dobré podmínky a možnosti vzdělávat se 1710 bodů
 - získávat spravedlivé hodnocení práce 1579 bodů
 - vykonávat funkci, která by odpovídala schopnostem 1497 bodů
- Překvapivě nízká četnost se projevila u takových přání jako jsou:
- mít blízkého dobrého a spolehlivého přítele 314 bodů
 - zlepšit vztahy s podřízenými a získat jejich porozumění 182 bodů
 - žít ve velkoměstě, v centru kulturního života 171 bodů
 - mít možnost více pracovat s lidmi 111 bodů
 - mít větší možnost pracovat se složitější technikou 177 bodů

Při sestavování škály něti nejnaléhavějších přání a při jejich formulaci byl učiněn ještě jeden pokus. Jde o pokus kategorizace⁵⁾ přání tak, aby tato vyjad-

⁴⁾ V bodovém ocenění je první pořadí oceněno pěti body, druhé čtyřmi, třetí třemi, čtvrté dvěma, a páté jedním bodem.

⁵⁾ Upozorňuji, že kategorizace přání je velice diskutní. Vyhraněnější kategorizaci nebylo možno provést, abychom nenarušili možnosti komparace s jinými výzkumy. Získali jsme v tom o směru cenné zkušenosti, které hodláme realizovat v příštích výzkumech.

řovala širší zaměření. Šlo především o tato zaměření hodnotové orientace:

1. orientace na sebe, na vlastní potřeby a zájmy,
2. orientace na rodinu,
3. orientace na sociální jistoty a zabezpečení,
4. orientace na výkon profesionální role,
5. orientace na vzdělání a možnosti jeho využití v práci s lidmi i se složitější technikou,
6. orientace na geografické prostředí.

Každá z těchto kategorií orientace obsahuje 4 přání, kromě šesté, která je vzhledem k svému charakteru s ostatními nesrovnatelná a je vyjádřena třemi přáními.

Při takto kategorizované hodnotové orientaci není upřena pozornost ani tak na objekty zaměření, jako na jejich zdroje, podněty a motivy. Když např. do hodnotové orientace „na sebe“ zařazujeme i přání mít blízkého, spolehlivého a dobrého přítele“ pak tak učiníme proto, že jde o realizaci čistě individuální potřeby a zájmu důstojníka a ne o potřebu a zájem rodiny či výkonu profesionální role apod.

Bodová četnost kategorií hodnotové orientace je v celém důstojnickém sboru tato:

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| 1. Orientace na sebe | 8924 bodů |
| 2. Orientace na rodinu | 9617 bodů |
| 3. Orientace na sociální jistoty | 5455 bodů |

- | | |
|--|-----------|
| 4. Orientace na výkon profesionální role | 4235 bodů |
| 5. Orientace na vzdělání | 2490 bodů |
| 6. Orientace na geografické prostředí | 963 bodů |

Přes všechny sporné a diskusní otázky spojené s formulací jednotlivých přání je zcela evidentní, že u důstojníků ČSLA vysoce převládá hodnotová orientace na rodinu, na sebe a na sociální jistoty nad hodnotami spojenými s výkonem profesionální role a profesionální přípravou. Při analýze hodnotové orientace jednotlivých profesionálních skupin se v některých případech dostává orientace „na sebe“ před orientací na rodinu. Tato změna pořadí byla zaregistrována u rekruční skupiny podle § 37, u věkové kategorie starších 46 let, u kategorie s nižší zdravotní klasifikací (C 1), u politických pracovníků, u důstojníků ve vyšších profesionálních pozicích a u absolventů vysokých škol.

Překvapující je velice nízká četnost přání zaměřených na geografické prostředí.

Zde se otevírá jeden z dalších výzkumných problémů. Bude nutné v budoucnosti se zabývat příčinami tohoto zaměření hodnotové orientace důstojníků. Hypoteticky se domníváme, že charakter vojenského povolání hraje velice důležitou roli. Zároveň bude nutné zkoumat i důsledky tohoto jevu, především na výkon profesionálních rolí v míru, ale i na možné důsledky pro chování v době společenských krizí a v době války.