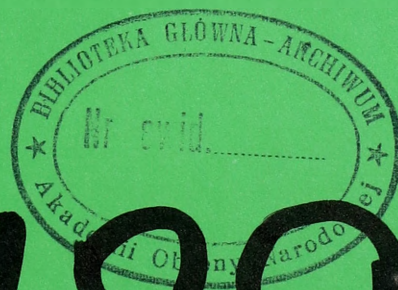


AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

**SPOŁECZNE I OSOBOWOŚCIOWE
MECHANIZMY POSTAW ŻOŁNIERZY
Z POBORU WOBEC SŁUŻBY WOJSKOWEJ
– SPRAWOZDANIE Z BADAŃ**



57898

WARSZAWA

2004

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH



**SPOŁECZNE I OSOBOWOŚCIOWE MECHANIZMY
POSTAW ŻOŁNIERZY Z POBORU
WOBEC SŁUŻBY WOJSKOWEJ**

(Sprawozdanie z badań)

Praca naukowo - badawcza pod kierunkiem
ppłk. dr. Krzysztofa Lorantego

Warszawa 2004

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
Rozdział I	
ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ	6
1.1. Przedmiot badań	6
1.2. Problemy badawcze	13
1.3. Metody i techniki badań	14
1.4. Teren i organizacja badań	16
Rozdział II	
TEORETYCZNA ANALIZA PSYCHOSPOŁECZNYCH UWARUNKOWAŃ ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	22
2.1. Obowiązkowy charakter służby wojskowej a podmiotowość żołnierzy	22
2.2. Młodość jako uwarunkowanie szkolenia i postaw wobec służby wojskowej	25
2.3. Kształt roli społecznej żołnierza z poboru i jej wpływ na charakter oddziaływań pedagogicznych w procesie szkolenia	28
2.4. Poziom wykształcenia żołnierzy a konformizm wobec roli społecznej	24
Rozdział III	
SPRAWOZDANIE Z BADAŃ EMPIRYCZNYCH	37
3.1. Ogólne opinie żołnierzy o służbie wojskowej	37
3.1.1. Rodzaj motywacji do służby wojskowej	38
3.1.2. Sens służby wojskowej	40
3.1.2. Zadowolenie ze służby wojskowej	43
3.2. Postawy żołnierzy wobec szkolenia	46
3.2.1. Potrzeba zdobywania wiedzy i umiejętności	46
3.2.2. Przydatność nabywanej wiedzy i umiejętności	48
3.2.3. Opinie o wykorzystaniu okresu służby na szkolenie	50
3.2.4. Oddziaływanie grupy rówieśniczej	51
3.2.5. Wspólnota celów szkolenia	53
3.3. Relacje interpersonalne w pododdziałach	56
3.3.1. Relacje podwładny – przełożony	57
3.3.2. Relacje pomiędzy żołnierzami z poboru	62
3.3.3. Struktury socjometryczne grup żołnierskich	65

Recenzent: płk dr hab. Stanisław Jarmoszko

Zespół autorski:

Ppłk dr Krzysztof Loranty :Rozdział I; Rozdział II: Rozdział III: 3.1; 3.2;..Wstęp,
Zakończenie, kwestionariusz ankiety

Ppłk dr Leszek Kanarki : Rozdział: 3.3; kwestionariusz ankiety

Płk dr Tomasz Majewski: obliczenia wyników badań

własc. nazwisko Leszek Kanarki'

3.4. Wartości i symbole	73
3.4.1. Wartości i symbole istotne dla respondentów	73
3.4.2. Bóg, Honor, Ojczyzna jako wartości określające sens służby	75
3.4.3. Gotowość do ponoszenia ofiar w służbie wartości	76
3.4.4. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego	79
ZAKOŃCZENIE	83
BIBLIOGRAFIA	88
ZAŁĄCZNIKI	
1. Karta badań socjometrycznych	90
2. Kwestionariusz ankiety	92
3. Wartości brzegowe	106

WSTĘP

Przeobrażenia współczesnych armii państw demokratycznych zmierzają w kierunku zwiększenia liczby żołnierzy zawodowych i minimalizowania komponentu w skład którego wchodzi żołnierze z przymusowego poboru. W niektórych armiach w ogóle zrezygnowano z zasadniczej służby wojskowej. W innych powszechny obowiązek służby wojskowej jest utrzymywany ze względu na tradycje, niewystarczające finanse na funkcjonowanie armii zawodowej lub przekonanie o konieczności wojskowego przygotowywania obywateli. W naszych siłach zbrojnych służba żołnierzy z przymusowego poboru jest wypadkową tych okoliczności.

Mimo różnych zmian w ustawodawstwie prawnym III RP określającym obowiązki obywateli wobec obronności państwa faktem jest, że na progu XXI wieku pewna część młodzieży zmuszona jest do odbywania zasadniczej służby wojskowej. Jednak zmiany zachodzące w postrzeganiu przez człowieka rzeczywistości społecznej i roli jaką on w niej odgrywa, charakterystyczne dla współczesnych społeczeństw demokratycznych przyczyniły się do przewartościowań w orientacjach aksjologicznych młodego pokolenia, a służba z poboru została przez znaczną część społeczeństwa wyłączona z obiegu społecznych wartości, norm i pojęć wpływających na formowanie wizerunku obywatela współczesności.

Przed kadrą dowódczą stoi więc niezwykle trudny problem wyrażający się w poszukiwaniu odpowiedzi na pytania:

- Jak kształtować pozytywne postawy wobec wojska wśród młodzieży wcielanej obowiązkowo do służby?
- Jakie mechanizmy spowodują zaangażowanie się człowieka w proces szkolenia?

Bez znalezienia właściwej odpowiedzi i wdrożenia jej w praktykę szkoleniową, szybko może się okazać, że wspaniała w gruncie rzeczy i mająca demokratyczne korzenie, idea powszechnego przygotowania obywateli do wypełniania obowiązków obronnych zostanie wypaczona i pogrzebana. Odpowiedzi należy poszukiwać z jednej strony w problematyce funkcjonowania instytucji zasadniczej służby wojskowej, z

drugiej zaś w charakterze interakcji społecznych w środowisku wojskowym, które jak często wskazuje się w pedagogice, są istotą każdego procesu edukacyjnego, a więc także procesu szkolenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Problemy te mają więc mająć ogólniejsze tło, lecz ujawniają się i skupiają głównie na poziomie funkcjonowania mikrostruktur.

Wydaje się jednak, że w ostatnim czasie nie dostrzega się ich wagi. Dyskusje o zasadniczej służbie wojskowej dotyczą przede wszystkim jej skrócenia lub ewentualnie ograniczenia i przeciwdziałania zjawiskom patologii życia społecznego. Liczne grono decydentów politycznych, dowódców oraz naukowców w mundurach zafascynowanych armią zawodową oraz działaniami biurokratów w mundurach kreślących świetlane perspektywy dla Wojska Polskiego wynikające z przynależności do NATO, nie dostrzegają jak marnowany jest społeczny kapitał mogący służyć umacnianiu bezpieczeństwa państwa.

W przeprowadzonych badaniach dążyliśmy do ukazania uwarunkowań postaw żołnierzy wobec służby wojskowej. Niektóre z nich mają charakter obiektywny i są od wojska całkowicie niezależne. Inne zaś ściśle wiążą się z warunkami służby wojskowej, zarówno tymi socjalno-bytowymi jak również społecznymi czynnikami oddziałującymi na postawy żołnierzy. W wielu miejscach prezentowanej pracy odwołujemy się do badań z 1998 roku na podobny temat, jakie zostały przeprowadzone w Instytucie Nauk Humanistycznych AON. Bardzo trudno wtedy oprzeć się refleksji, że mimo gruntownych przeobrażeń jakie zaszły od 1998 roku w naszej armii, stałą właściwością charakterystyczną dla wojska i odporną na zmiany są postawy żołnierzy wobec służby wojskowej.

Rozdział I

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE BADAŃ

Niniejsza praca jest częścią kilkuletnich badań empirycznych nt. *Etos żołnierski jako społeczny kontekst jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP*. Zadanie badawcze obejmuje cztery etapy:

- I etap – przeprowadzenia badań empirycznych i opracowanie sprawozdania nt. *Świat wartości żołnierzy zawodowych jako kryterium jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP*.
- II etap przeprowadzenie badań empirycznych i opracowanie sprawozdania nt. *Spoleczne i osobowościowe mechanizmy postaw żołnierzy z poboru wobec służby wojskowej*
- III etap – przeprowadzenie badań i opublikowanie wydawnictwa zwanego na temat. *Moralność zawodowa żołnierzy a jakościowe przeobrażenia armii demokratycznego państwa*
- IV etap – dokonanie syntezy wiedzy uzyskanej w czasie badań. Wykonanie opracowania nt. *Etos żołnierski jako społeczny kontekst jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP*.

W tej części pracy wykorzystane zostaną również wyniki badań, jakie były prowadzone w latach 1998 r. w Instytucie Nauk Humanistycznych na temat jakości szkolenia bojowego w oddziałach i związkach taktycznych¹.

1.1. Przedmiot badań

W refleksji nad zachowaniami społecznymi badacze posługują się niekiedy kategorią *perspektywa poznawcza*. Pojęcie to jest niezwykle pomocne przy analizie postaw żołnierzy zasadniczej służby wojskowej wobec instytucji wojska.

Terminu *perspektywa poznawcza* używamy w rozumieniu zbliżonym do tego, jakim posługuje się interakcjonizm symboliczny. Wielu badaczy wywodzących się ze wspomnianego nurtu psychologii i socjologii wskazuje, iż ludzie co prawda odmiennie

¹ Zob. K. Loranty *Środowisko wojskowe jako determinant jakości szkolenia bojowego w oddziałach i związkach taktycznych*, rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem R. Stępnia, Warszawa 2000.

doświadczają otoczenia oraz na swój sposób postępują wobec niego, lecz w obrębie tego zróżnicowania występuje istotna zgodność określonych sposobów działania. Według T. Shibutaniego, wynika ona z operowania przez ludzi tą samą perspektywą. Tworzą ją między innymi konkretne przekonania, właściwości przypisywane światu oraz dominujące w środowisku tendencje do wartościowania. Dzięki temu ludzie mogą podobnie interpretować rzeczywistość.

Perspektywa, mimo że zdeterminowana jest przez *audytorium jednostki, które ona sama wybiera*, ma zawsze kolektywny charakter. Jednostka żyje bowiem w określonym świecie spójnej całości społeczno-kulturowej, w kategoriach tam dominujących postrzega więc sytuacje i zdarzenia. Tam również tkwią źródła podejmowanych przez nią działań². Dlatego perspektywę poznawczą można określić, jako determinowane grupowo widzenie otaczającego świata. W takim ujęciu jest ona tym, co Hanna Świda-Ziemba nazywa za Bergmanem i Luckmannem wiedzą społeczną, a więc własnym obrazem świata, ustrukturalizowanym według określonych pojęć centralnych, funkcjonujących w grupach przynależności lub nieprzynależności jednostki, pod wpływem których się ona znajduje³.

W niniejszej pracy, której temat dotyczy mechanizmów postaw, interesujemy się pewną częścią tej wiedzy, dotyczącą funkcjonowania zasadniczej służby wojskowej, a także źródłami jej powstania. Zakładamy, iż nie jest ona systemem w całości zintegrowanym. Występują w niej obszary nie w pełni ze sobą powiązane. Niespójność ta jest konsekwencją sprzecznych doświadczeń wynikających z różnorodności źródeł oddziaływań na jednostkę. Znaczący wpływ na nią ma również określony stan emocjonalny powstały na wskutek oddziaływań środowiska społecznego, w którym funkcjonuje jednostka.

Jak już wcześniej wskazywaliśmy, rolę ważnego ośrodka wpływającego na przyjmowanie takiej samej perspektywy poznawczej przez grupy społeczne i integrującego struktury poznawcze przez jednostki, spełniają tak zwane pojęcia centralne. Oprócz struktury „ja” są nimi centralne pojęcia systemu

² Zob. I. Machaj, *Wprowadzenie do socjologicznych zagadnień mikrostruktur społecznych* (w:) *Male struktury społeczne*, praca pod red. I. Machaj, Lublin 1999. s.34.

³ Por. H. Świda-Ziemba, *Obraz świata i bycia w świecie*, Warszawa 2000, s. 6-11; P. L. Berger, T. Luckmann, *Společne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa 1983.

światopoglądowego, np. pojęcie państwa, ojczyzny, bezpieczeństwa, armii, obowiązku wobec społeczności, a także symbole wyrażające określone wartości. Dla każdego systemu światopoglądowego istnieją takie przedmioty, z którymi stosunki odgrywają rolę krytyczną. Załamanie tych stosunków lub poważne naruszenie przedmiotu grozi katastrofą moralną czy ideową na wskutek np. degradacji instytucji, deprecjacji wartości lub idei uważanych za naczelne. System przekonań i norm może zostać również wzmocniony przez doświadczenia umacniające wartość przedmiotu centralnego. Wszystko to, co rozwija i utrwała instytucję, co umacnia bliskie nam idee przyczynia się do wzmocnienia naszych przekonań i norm⁴. Ze względu na znaczenie, jakie dla jednostki posiadają stosunki z przedmiotami centralnymi i wartościami które one uosabiają, jest ona gotowa podejmować czynności nastawione na ich ochronę i rozwój.

W naszych badaniach odwołujemy się więc do klasycznego ujęcia postawy, zaprezentowanego przez jednego z prekursorów badania tej problematyki, jakim był M.B. Smith. Jako pierwszy z badaczy wyodrębnił on trzy zasadnicze, i powszechnie dziś akceptowane składniki postaw. Są to:

- składnik afektywny, odzwierciedlający nasze uczucia o przedmiocie postawy;
- składnik poznawczy, wskazujący co o nim myślimy;
- składnik behawioralny, wskazujący, to co chcielibyśmy zrobić, jak chcielibyśmy się zachować wobec przedmiotu postawy.⁵

W wyniku takiego założenia przyjmujemy definicję postawy wskazującą, że: *postawą pewnego człowieka wobec pewnego przedmiotu jest ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego typu przedmiotu i względnie trwałych dyspozycjach do zachowania się wobec tego przedmiotu.*⁶

⁴Por. J. Reykowski, *Postawy a osobowość* (w:) *Teorie postaw*, praca pod red. S. Nowaka, Warszawa 1972 s.112.

⁵ Zob. S. Nowak, *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*, (w:) *Teorie postaw...*, cyt. wyd. s. 21.

⁶ Tamże, s.23.

Mimo że badacz ten wymienia trzy komponenty postawy: emocjonalno-oceniający, poznawczy i behawioralny, to wskazuje, że najistotniejszy jest komponent emocjonalno-oceniający (afektywny). Jest to czynnik konstytuujący postawę – która może, ale nie musi zawierać wiedzę o przedmiocie postawy i skrytalizowane sposoby zachowania się wobec niego.

S. Nowak nawiązuje w ten sposób do ujęcia postawy przez Kurta Lewina, który wskazywał, że wówczas mamy jakąś postawę wobec danego obiektu, kiedy ten obiekt ma dla nas jakieś subiektywne uprzytamniane – dodatnie lub ujemne – znaczenie. Ma dla nas określoną walencję. Postawy o zerowym ładunku emocjonalnym są niemożliwe. Nie ma postaw walentnie obojętnych.⁷

Te ujęcia wskazują, że komponent afektywny, jest nie tylko koniecznym ale i wystarczającym warunkiem powstawania postawy. Wydzielenie odpowiednich komponentów postawy ma oczywiście znaczenie teoretyczne. W praktyce, te trzy komponenty, są tak ściśle ze sobą związane, są ściśle powiązanymi zbitkami dyspozycji afektywnych, dyspozycji behawioralnych i przekonań o naturze przedmiotu postawy, że wyodrębnienie ich na drodze analitycznej wymaga często niemałego trudu⁸. Dlatego też w niektórzy badacze podają następującą definicję postawy: *Postawa to sumaryczna ocena dowolnego obiektu, o którym daje się pomyśleć*⁹.

Trzy najważniejsze mechanizmy powstawania postaw to¹⁰:

- Przekonania - postawa ma wtedy charakter poznawczy. Zakładamy że nasz emocjonalny stosunek do obiektu wynika z wiedzy o tym obiekcie. Przykładem takiej koncepcji jest tzw. model postawy doskonale racjonalnej. Zakłada się w nim, że ogólna postawa wobec obiektu jest sumą iloczynów siły przekonań i ocen cząstkowych implikowanych przez te przekonania.
- Przeżycia emocjonalne związane z danym obiektem – postawy są nabywane w drodze warunkowania klasycznego (wielokrotne pojawianie się obiektu,

⁷ W niektórych podejściach wskazuje się jednak taką możliwość.

⁸ Zob. W. Wosińska, *Psychologia życia społecznego*, Gdańsk 2004, s. 139.

⁹ G. Böchner, M. Wänke, *Postawy i zmiana postaw*, Gdańsk 2004, s. 17.

¹⁰ B. Wojcieszke, *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, s. 185-196

któremu towarzyszy nagroda prowadzi do wykształtowania się pozytywnego stosunku do samego obiektu. Obiekty pierwotnie obojętne nabierają pozytywnego lub ujemnego znaczenia.) oraz warunkowania instrumentalnego (po określonej reakcji pojawiają się pozytywne lub negatywne zdarzenia). Mogą być również wynikiem zjawiska nazwanego przeniesieniem ustosunkowania (zbliżony mechanizm do warunkowania klasycznego, polega na przeniesieniu ustosunkowania z jakiegoś bodźca wywołującego reakcję emocjonalną na współwystępujący z nim obiekt) lub zjawiska ekspozycji (im częściej dany obiekt jest eksponowany tym bardziej jest lubiany).

- Własne zachowania kierowane pod wpływem obiektu - własne postawy rozpoznajemy w podobny sposób do tego, w jaki rozpoznajemy stany i postawy innych ludzi. Rozpoznajemy je na podstawie obserwacji własnego działania. Jeżeli zachowujemy się w sposób pozytywny wobec określonego obiektu, to działania stają się przesłanką, że nasza postawa wobec tego obiektu jest pozytywna (zachowanie nie może być jednak postrzegane jako silnie uzależnione poprzez kary lub nagrody)
- Przejmowanie postaw od innych – liczba obiektów do których mamy określony stosunek znacznie przekracza liczbę obiektów z którymi zetknęliśmy się. Przyjmujemy wtedy postawy od innych osób, a szczególnie od tzw. - *znaczących innych*.

Na podstawie struktury postawy, możemy dokonać podziału postaw ze względu na dominację w nich określonych komponentów¹¹.

Postawy mogą mieć charakter tzw. asocjacji afektywnych. Tworzą je wtedy niemal wyłącznie nastawienia emocjonalno – oceniających wobec obiektu postawy, przy braku wiedzy o nim lub wyobrażeń o jego naturze i braku skryzalizowanych dyspozycji behawioralnych

Druga kategoria postaw, to takie, w których obok komponentu emocjonalno- - oceniającego rysuje się mniej lub bardziej rozbudowany aspekt poznawczy. Posiadane emocje są wynikiem przekonań o obiekcie postawy, brak jest jednak wyraźnie

¹¹ *Teorie postaw*, wyd.cyt., s. 29-57.

skrystalizowanych predyspozycji behawioralnych. Nazywa się w literaturze postawami poznawczymi.

Występują również postawy, w których emocje czy oceny splatają się z pewną mniej lub bardziej skrystalizowaną dyspozycją do zachowań wobec przedmiotu postawy. Chodzi tu o to, że w naszej psychice pojawia się mniej lub bardziej skrystalizowany program działania wobec obiektu postawy (zamiar, pragnienie, dążenie, poczucie powinności zachowaniu się w określony sposób).

Czwarta kategoria to postawa, którą charakteryzuje to, że w psychice człowieka istnieje obok określonych predyspozycji do reakcji afektywnych wobec obiektu postawy, mniej lub bardziej określony obraz obiektu, jak też określony program działania wobec niego. (np. postawa żołnierza wobec wroga w czasie wojny)

Do podstawowych cech postaw badacze zaliczają¹²:

- latencję (postawa może mieć charakter ukryty i przez długi czas nie przejawiać się w jakichkolwiek reakcjach behawioralnych))
- centralność lub peryferyjność;
- kierunek (walencja) i nasilenie (siła);
- zakres obiektu postawy (wąski i szeroki) ;
- spójność;
- trwałość ;
- wielorakość behawioralnej ekspresji.

Głównym powodem badania postaw jest przekonanie, że kierują one zachowaniem. Badacze wskazują, że postawy nie zawsze są predyktorami określonych zachowań. Russel Fazio zdefiniował ważny czynnik, który zwiększa prawdopodobieństwo, zachowania zgodnego z postawą – jest to dostępność postawy¹³. Istotny również jest kontekst sytuacji, w którym funkcjonuje jednostka. Psychologowie rozróżniają¹⁴ :

- sytuacje indywidualizujące: to warunki umożliwiające postępowanie zgodne z naszymi preferencjami, nakładające do myślenia o sobie lub o swoich poglądach i

¹² Por. W. Wosińska, *Psychologia życia społecznego*, Gdańsk 2004, s.141-142

¹³ E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 1997, s.195 - 197.

¹⁴ B. Wojciszke, *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2002. s.203-204.

zachęcające nas do wykorzystywania płynących stąd wniosków we własnym działaniu (swoboda wyboru, myślenie o postawie przed dokonaniem wyboru)

- sytuacje dezindywiduujące: to warunki w których następuje czasowe nasilenie identyfikacji jednostki z jakąś grupą, jej symbolami i wartościami, w takim stopniu, że jej osobiste wartości i opinie przestają regulować jej zachowaniem
- sytuacje skryptowe: to warunki, które mniej lub bardziej automatycznie inicjują gotowy już ciąg zachowań, czyli skrypt (egzamin, parada wojskowa, pogrzeb, ślub)

Tylko w sytuacjach z grupy indywidualizujących należy oczekiwać dużej zgodności postaw z zachowaniami. W innych sytuacjach następuje ujednoczenie zachowań ponieważ są one wynikiem realizacji określonego skryptu lub jednostka wyraża w nich w większym stopniu wolę i wartości j grupy niż własne postawy.

Ciekawym podejściem do problematyki zgodności postaw z zachowaniem jest model MODE¹⁵ autorstwa Fazio. Integruje on dwa podstawowe procesy, za których pośrednictwem postawy mogą wpływać na zachowania: *przemyślane kształtowanie intencji, które wymaga zarówno motywacji, jak i możliwości, oraz bezpośrednie wzbudzenie zachowania przez wysoce dostępne postawy, które mogą działać bez intencji czy świadomości*¹⁶.

Postawy urzeczywistnią się z grubsza gotowym i w miarę trwałym ustosunkowaniem do konkretnych osób i obiektów, albo ich rodzajów. Tak rozumiane postawy są uzależnione w dużej mierze od uznawanych wartości oraz właściwości otoczenia społecznego, w którym funkcjonuje jednostka.

Najogólniej rzecz biorąc przedmiotem naszych zainteresowań badawczych jest społeczny kontekst funkcjonowania instytucji zasadniczej służby wojskowej. Stanowią go wartości, normy moralne, cele, dążenia, postawy wobec służby wojskowej żołnierzy z poboru. To właśnie przemiany świadomości społecznej tej grupy są istotną częścią tła dla procesów jakie zachodzą w naszych sił zbrojnych¹⁷.

¹⁵ Motivation and Opportunity as Determinants (motywacja i możliwość jako determinanty)

¹⁶ G. Böchner, M. Wänke, *Postawy...*, wyd. cyt., s.253

¹⁷ Zob. *Świat wartości żołnierzy zawodowych jako kryterium jakościowych przeobrażeń sił zbrojnych III RP. Sprawozdanie z badań*, praca pod kier. K. Lorantego, Warszawa 2003, s. 14-15.

1.2. Problemy badawcze

Główny problem badawczy zadania badawczego pt. *Spoleczne i osobowościowe mechanizmy postaw żołnierzy z poboru wobec służby wojskowej* został sformułowany w postaci pytania:

Jakie postawy wobec wojska mają żołnierze zasadniczej służby wojskowej i co głównie determinuje ich kształt?

Pomocne w dociekaniach badawczych będą próby odpowiedzi na następujące pytania:

- *W jakim zakresie obowiązkowy charakter służby wojskowej ogranicza podmiotowość żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?*
- *Jak wiek biologiczny żołnierzy wpływa na ich postawy w szkoleniu podczas odbywania służby wojskowej?*
- *W jakim zakresie charakter roli społecznej żołnierza determinuje działania pedagogiczne w procesie szkolenia?*
- *Jak poziom wykształcenia oddziałuje na konformizm wobec roli społecznej żołnierza zasadniczej służby wojskowej?*
- *Jaki jest stosunek żołnierzy do służby wojskowej i obowiązków żołnierskich?*
- *Jakie wartości i symbole są preferowane przez żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?*
- *Jaka jest samoocena żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w zakresie wywiązywania się z obowiązków służbowych?*
- *W jakim zakresie żołnierze mają ukształtowaną potrzebę osiągnięć w służbie wojskowej?*
- *Jak żołnierze zasadniczej służby wojskowej postrzegają swoich bezpośrednich przełożonych?*
- *Jaka jest spójność grup żołnierskich i w jakim zakresie relacje społeczne w grupach żołnierskich wpływają na postawy żołnierzy wobec służby wojskowej?*

1.3. Metody i techniki badań

W celu realizacji przyjętych założeń metodologicznych rozprawy zastosowano:

- metodę ankiet (realizowana była przy pomocy kwestionariuszy ankiet),
- metodę socjometrii (wykorzystano klasyczną technikę Jacoba L. Moreno),

Do badań ankietowych opracowano kwestionariusz ZSW. Ankietowaniem objęliśmy żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. W kwestionariuszu zastosowaliśmy zarówno pytania otwarte jak i zamknięte. Ostatnia strona została przeznaczona na swobodne wypowiedzi respondentów na temat wszelkich problemów nurtujących ich w czasie służby wojskowej, mających mniejszy lub większy związek z problematyką poruszaną w kwestionariuszu.

Na podstawie badań ankietowych wykonaliśmy obliczenia korelacyjne. W pracy przedstawiamy tylko zależności pomiędzy zmiennymi, które są różne od zera na poziomie istotności $p < 0,05$. W opisie badań każdorazowo podajemy dokładną wartość p

Na podstawie badań ankietowych wykonano obliczenia statystyczne dotyczące:

- frekwencji,
- testu niezależności zmiennych χ^2
- współczynnika zbieżności V Cramera (wartości wskaźnika interpretowano na podstawie propozycji A. Góralskiego¹⁸).

Badania socjometryczne przeprowadzono w grupach żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w celu określenia stopnia nasilenia stosunków interpersonalnych. Badanymi grupami były pododdziały (pluton, działon, drużyna). W Centrum Szkolenia Sił Powietrznych badane grupy tworzyli żołnierze mieszkający ze sobą w jednej izbie żołnierskiej¹⁹. Zastosowany test socjometryczny obejmował dwa pytania, które zamieszczone były na jednej karcie. Oto ich treść:

¹⁸ Zob. A. Góralski, *Metody opisu i wnioskowania statycznego w psychologii i pedagogice*, Warszawa 1987, s. 38.

¹⁹ Ze względu na specyfikę szkolenia takie podejście wydawało się jak najbardziej zasadne, ponieważ tradycyjny podział na drużyny, plutony w tym przypadku nie występował. Kryterium podziału struktury formalnej było oparte na specjalności szkolenia. W ten sposób powstały duże, pod względem liczebności członków, grupy szkoleniowe w których nie dochodzi do częstych interakcji pomiędzy szkolonymi.

1. *Proszę sobie wyobrazić, że wykonuje Pan poważne i niebezpieczne zadanie w czasie szkolenia poligonowego. Z którymi żołnierzami pododdziału chciałby Pan wykonywać to zadanie?*

2. *Z którymi żołnierzami pododdziału raczej niechętnie wykonywałby Pan to zadanie?*

Respondentom nie ograniczono liczby wyborów. Poproszono ich także, aby na drugiej stronie karty socjometrycznej uzasadnili, dlaczego z niektórymi żołnierzami wykonywaliby to zadanie chętnie, a z innymi nie. Na podstawie otrzymanych wyników obliczyliśmy wskaźniki spoistości oraz wskaźniki pozytywnej i negatywnej ekspansywności poszczególnych grup.

Wartość wskaźnika spoistości grupy (C_o) wyraża iloraz liczby wyborów wzajemnych uzyskanych w czasie badania i liczby możliwych wyborów wzajemnych w danej grupie. Obliczony w ten sposób najwyższy możliwy wskaźnik spoistości grupowej uzyskuje wartość jeden²⁰. Wskaźnik pozytywnej ekspansywności (PE) obliczono, jako iloraz ogólnej liczby wyborów pozytywnych oddanych przez grupę i liczby członków badanej grupy. Wartość wskaźnika negatywnej ekspansywności (NE) obliczona została analogicznie, jako iloraz liczby wyborów negatywnych i liczby członków grupy.

Wyniki badań socjometrycznych pozwoliły również na określenie kształtu sieci powiązań międzyosobowych w badanych grupach, a po kodyfikacji i analizie pisemnych uzasadnień wyborów, otrzymano wartościowy materiał badawczy dotyczący kryteriów atrakcyjności grupowej.

W badaniach empirycznych stosowano również metodę obserwacji otwartej. Dawała ona ogólną wiedzę o obiekcie badań. Na tej podstawie planowano dalsze postępowanie badawcze. Przedmiotem obserwacji były: stan sanitarno-higieniczny pomieszczeń, wyposażenie i estetyka świetlic, klubów żołnierskich oraz sal, na których prowadzone są zajęcia szkoleniowe. Obserwacja stanowiła w przeprowadzonych badaniach metodę pomocniczą.

²⁰ Zob. M. Pilkiewicz, *Analiza ilościowa socjometrycznych danych*, „Psychologia Wychowawcza” 1963, nr 3, s. 142-150.

1.4. Teren i organizacja badań

Badania empiryczne zostały przeprowadzone we wrześniu i październiku 2004 roku. Objęły żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w Wojskach Lądowych oraz w Siłach Powietrznych. Uzyskane wyniki zostały porównane z tymi, otrzymanymi w badaniu z 1998 r²¹.

Dobierając próbę badawczą do badań ankietowych założono, iż powinna ona mieć charakter kontrastowy i obejmować pododdziały o zróżnicowanej specyfice szkolenia. Starano się również uzyskać kontrastowość próby pod względem takich zmiennych jak: wykształcenie, motywacje do służby, satysfakcja z wykonywanych obowiązków.

Na tej podstawie wytypowałem do badań następujące oddziały i związki taktyczne:

- **w Wojskach Lądowych:**

- 1 Ciechanowski Pułk Artylerii Mieszanej,
- batalion rozpoznawczy w Siedlcach,
- Wojskowy Ośrodek Wykonywania Kary Ograniczenia Wolności.

- **w Siłach Powietrznych:**

- 3 Warszawską Brygadę Rakietową Obrony Powietrznej,
- Ośrodek Szkolenia Sił Powietrznych w Koszalinie.

W tabeli 1 przedstawiliśmy liczbę żołnierzy objętych badaniami w poszczególnych jednostkach wojskowych.

Tabela 1. Liczba żołnierzy zawodowych objętych badaniami ankietowymi w poszczególnych jednostkach wojskowych

Wyszczególnienie	Liczba badanych	% próby badawczej
1. Wojskowy Ośrodek Wykonywania Kary Ograniczenia Wolności (WOKWOW)	21	7,09
2. Batalion rozpoznawczy w Siedlcach	29	9,79
3. Ciechanowski Pułk Artylerii Mieszanej	40	9,79
4. Centrum Szkolenia Sił Powietrznych w Koszalinie (SCSSP)	120	40,54
3 Warszawska Brygada Rakietowa OP	86	29,05
RAZEM	296	100

²¹ Zob. *Środowisko wojskowe...*, cyt. wyd.

Wśród badanych znalazło się 21 żołnierzy odbywających karę ograniczenia wolności za wykroczenia popełnione w służbie wojskowej. O włączeniu tej grupy do badań zdecydowała chęć zwiększenia kontrastowości próby oraz ciekawość, jak postrzegają ci badani służbę wojskową i czy istnieją statystyczne różnice w ewaluacji poszczególnych zmiennych przez żołnierzy sprawiających poważne kłopoty dyscyplinarne a pozostałymi.

Badana grupa jest zróżnicowana pod względem czasu służby wojskowej odbytej przez respondentów. Najliczniej reprezentowani są żołnierze, którzy w wojsku służyli od dwóch do sześciu miesięcy. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli 2.

Tabela 2. Liczba miesięcy odbytej służby wojskowej przez respondentów

Liczba miesięcy służby wojskowej	% próby badawczej
1. Do dwóch miesięcy	21,01
2. Więcej niż dwa miesiące, a niej niż sześć miesięcy	47,10
3. więcej niż sześć, a niej niż dziewięć miesięcy	14,13
4. Powyżej dziewięciu miesięcy	17,75

Zróżnicowanie próby badawczej pod względem wykształcenia badanych przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Struktura badanej próby ze względu na wykształcenie respondentów

Wykształcenie	% próby badawczej
1. Podstawowe lub niepełne podstawowe	5,41
2. Zasadnicze zawodowe	25,99
3. Nieukończona szkoła średnia	6,13
4. Ukończona szkoła średnia	38,62
5. Pomaturalne/policealne	14,44
6. Nieukończone studia wyższe	8,66
7. Inne	0,72

Zaznacza się widoczna nadreprezentatywność żołnierzy z wykształceniem średnim. Czwarta część badanej grupy posiadała wykształcenie zasadnicze, a tylko nieco więcej niż co dwudziesty to żołnierz z wykształceniem podstawowym. Struktura próby pod tym względem nie odpowiada charakterystyce populacji żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.

Tabela 4 charakteryzuje grupę respondentów ze względu na wielkość miejscowości, z której pochodzą badani żołnierze. Największą grupę stanowili żołnierze zamieszkujący, przed rozpoczęciem służby wojskowej, na wsi. W pozostałych trzech typach aglomeracji zamieszkiwała podobna liczba badanych.

Tabela 4. Struktura badanej próby ze względu na miejsce zamieszkania respondentów

Wyszczególnienie	% próby badawczej
1. Wieś	42,33
2. Miasto lub osada do 20 tys. mieszkańców	16,79
3. Miasto od 20 tys. do 100tys. mieszkańców	20,07
4. Miasto ponad 100tys. mieszkańców	20,80

Przebadane zbiorowości, ze względu na sposób doboru badanych, nie stanowią próby reprezentacyjnej populacji generalnej żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Wydaje się jednak, iż uzyskanie wyników empirycznych z tak różnorodnych typów pododdziałów i środowisk uprawnia do formowania uogólnień o dość szerokim zasięgu. Zaznaczające się pewne strukturalne zniekształcenie próby w postaci nadreprezentatywności jednych kategorii społecznych i niedoreprezentowania innych, nie jest na tyle znaczące, aby uniemożliwiło przeprowadzenie analiz statystyczno-korelacyjnych.

Badania ankietowe przeprowadziliśmy osobiście. Wypełnianie kwestionariuszy ankiet poprzedzono zawsze krótkim wprowadzeniem dotyczącym celu i metody prowadzonych badań. Szczególną uwagę zwracano na zapewnienie badanych o anonimowym charakterze ankiety. Badania we wszystkich grupach przeprowadzono techniką audytoryjną. Odbywały się one w świetlicach żołnierskich lub w klubach garnizonowych, co zapewniło dogodne warunki wypełniania kwestionariusza. Zajmowało to respondentom około 60 minut. Żołnierze zasadniczej służby przyjęli ankietę z życzliwością i dużym zainteresowaniem. Za taką oceną atmosfery prowadzonych badań, przemawia zaobserwowana w czasie wypełniania kwestionariusza spontaniczność reakcji respondentów na poruszaną w ankiecie problematykę oraz uzyskanie dużej liczby odpowiedzi na pytania otwarte. Zastosowana technika badawcza niesie ze sobą określone niedogodności, jak na przykład, możliwość powierzchownego lub tylko częściowego wypełnienia ankiety, zakreślanie odpowiedzi dla żartów, nieczytelność udzielanych wypowiedzi pisemnych. Stwierdzone przypadki nierzetelnego podejścia do ankiety były nieliczne. Z analiz wyeliminowano dwadzieścia kwestionariuszy. Powodem było niedostosowanie się respondentów do instrukcji wypełnienia kwestionariusza, (zakreślenie kilku lub

wszystkich odpowiedzi, nie udzielenie odpowiedzi na pytania metryczkowe) czy też wypełnienie tylko pierwszej strony ankiety.

Warto podkreślić, iż wyniki badań dotyczące postaw, hierarchii wartości, oczekiwań żołnierzy i kadry dowódczej zawierają najczęściej obraz deklaracji przedstawiających stan świadomości badanych. Tak więc prawdziwość otrzymanych wyników zależy od wskaźników sformułowanych pytań i atmosfery towarzyszącej badaniom. W literaturze z zakresu metodologii badań społecznych zwraca się uwagę, iż nawet przy najbardziej sprzyjającym układzie z punktu widzenia badawczego, wartość prognostyczna rezultatów badań, otrzymanych w wyniku stosowania metod badania opinii, jest ograniczona. Badania ukazują wyłącznie potencjalną możliwość zachowań respondentów. Ta perspektywa wydaje się jednak niezwykle istotna dla armii, bowiem w procesie szkolenia bojowego powinno się uwzględniać, nie tylko istnienie „obiektywnego świata”, lecz także dostrzegać czynniki determinujące jego jakość i mające swe źródło w subiektywnym charakterze zachodzących zjawisk.

Badaniami socjometrycznymi objęliśmy 24 grupy. Podstawowym kryterium doboru była obecność w czasie badania nie mniej niż 80% stanu osobowego pododdziału. Przed rozpoczęciem testu socjometrycznego żołnierze zostali dokładnie poinformowani o celu i przebiegu badań. Zapewniono ich o wykorzystaniu wyników testu tylko do działalności naukowej. Omówiono również zasady wypełniania karty socjometrycznej, oraz zachęcono badanych do pisemnego umotywowania dokonywanych wyborów. Szczególną uwagę zwróciliśmy na zapewnienie anonimowości badań, widząc w tym elemencie jeden z podstawowych warunków szczerości respondentów w udzielaniu odpowiedzi na pytania zawarte w teście socjometrycznym. Przy jednym stoliku zajmował miejsce tylko jeden respondent. Odległość między stolikami nie pozwalała na wgląd do karty socjometrycznej sąsiada (w większości przypadków badani zajmowali w rzędzie i w szeregu co drugi stolik). Na tablicy zostały umieszczone imiona, nazwiska lub pseudonimy żołnierzy biorących udział w teście, podane przez nich osobiście. Następnie przyporządkowano każdemu z nich numer. Respondentów poprosiliśmy, aby na kartach socjometrycznych wpisywali tylko numery przypisane do nazwisk żołnierzy, których zakwalifikowali do wymienionych kategorii. Każdy badany wpisywał we wskazanym miejscu na karcie

również numer swojego nazwiska. Po zakończeniu wypełniania kart socjometrycznych, ścierano z tablicy wykaz nazwisk i przyporządkowanych im numerów.

W ten sposób zapewnialiśmy respondentom anonimowość. Wskazywaliśmy zarazem, że taka technika prowadzenia testu uniemożliwia wykorzystanie wyników w życiu służbowym pododdziału, o co najbardziej obawiali się uczestnicy badań. Sposób prowadzenia testu nie zubażał otrzymywanych wyników, a umożliwiał ilościową jak i jakościową ich analizę. Wykaz i liczebność badanych grup przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5. Wykaz i liczebność grup objętych badaniami socjometrycznymi

Grupa	Liczebność grupy	Jednostka wojskowa
Grupa 1	6	Batalion rozpoznawczy
Grupa 2	5	Batalion rozpoznawczy
Grupa 3	8	Batalion rozpoznawczy
Grupa 4	4	Batalion rozpoznawczy
Grupa 5	13	Batalion rozpoznawczy
Grupa 6	12	Batalion rozpoznawczy
Grupa 7	9	Batalion rozpoznawczy
Grupa 8	8	Batalion rozpoznawczy
Grupa 9	6	Batalion rozpoznawczy
Grupa 10	11	CSP
Grupa 11	8	CSP
Grupa 12	10	CSP
Grupa 13	10	CSP
Grupa 14	10	CSP
Grupa 15	10	CSP
Grupa 16	6	CSP
Grupa 17	6	CSP
Grupa 18	8	CSP
Grupa 19	9	WOWKOW
Grupa 20	11	WOWKOW
Grupa 21	12	Pułk artylerii
Grupa 22	14	Pułk artylerii
Grupa 23	12	3BROP
Grupa 24	10	3BROP

Należy podkreślić, iż badani bardzo poważnie traktowali polecenia zawarte na kartach socjometrycznych. Długo zastanawiali się nad udzieleniem odpowiedzi i w większości przypadków pisemnie uzasadniali dokonywane wybory. Czas wypełniania karty socjometrycznej wynosił od piętnastu do dwudziestu pięciu minut. Niektóre pododdziały nie zakwalifikowane do badań, ze względu na niewystarczającą frekwencję, z własnej inicjatywy kompletowały grupę (np. przybywali żołnierze pełniący służby wewnętrzne) i zgłaszały chęć udziału w teście socjometrycznym²². Świadczyć to może zarówno o akceptacji formy prowadzenia badania, poczuciu bezpieczeństwa respondentów związanego z przestrzeganiem wymogów anonimowości badań oraz ich wewnętrznej chęci wyrażenia opinii o najbliższym środowisku społecznym. Wydaje się, iż zarówno w przypadku badań ankietowych, jak i socjometrycznych, to właśnie ta wewnętrzna potrzeba podzielenia się swoimi odczuciami, często niespełnionymi nadziejami oraz opiniami o wojsku z kimś z zewnątrz, spoza pododdziału, spowodowała w grupach żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, tak rzetelne i poważne podejście do problematyki badań oraz powszechne stosowanie się do zaleceń technicznych i organizacyjnych związanych z udzielaniem odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszach i kartach socjometrycznych. Żołnierze podkreślali, iż jest to jeden z nielicznych przypadków w dotychczasowej służbie, zasięgania ich opinii o procesie szkolenia w wojsku, stosunkach społecznych w pododdziale i przebiegu zasadniczej służby wojskowej.

²² Takie przypadki zanotowano również w badaniach z 1998 roku.

Rozdział II

TEORETYCZNA ANALIZA PSYCHOSPOŁECZNYCH UWARUNKOWAŃ ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ

Zmiany zachodzące w osobowości żołnierzy, pod wpływem udziału w szkoleniu, wyrażające się w nabywaniu określonych umiejętności, nawyków, a także w prezentowanych postawach, poglądach i uznawanej hierarchii wartości, są wynikiem oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych wojska. Przymusowy charakter służby wojskowej decyduje o traktowaniu żołnierzy z poboru, jako czynnika należącego, z punktu widzenia armii, do obiektywnie istniejącej rzeczywistości procesu szkolenia. Wojsko nie ma bowiem bezpośredniego wpływu na dobór żołnierzy do szkolenia, pod względem predyspozycji psychofizycznych czy wartości moralnych. Ma natomiast obowiązek objąć nim wszystkich obywateli, w określonym przedziale wieku, którzy zostali zakwalifikowani przez odpowiednie komisje do odbycia służby wojskowej.

Spółeczność żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, stanowiąc przedmiot, a zarazem podmiot oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych, wywiera niezwykle istotny wpływ na ich przebieg, charakter oraz możliwości osiągania założonych celów. Przygotowanie do działań na ewentualnym polu walki, tak bardzo zróżnicowanej grupy pod względem prezentowanych przez jej członków koncepcji moralnych, orientacji życiowych i cech wymaga stosowania w trakcie szkolenia starannie dobranych metod.

2.1. Obowiązkowy charakter służby wojskowej a podmiotowość żołnierzy w procesie szkolenia bojowego

Ważnym faktem rzeczywistości społecznej szkolenia pododdziałów jest narzucony prawem obowiązek służby wojskowej. Jego konsekwencje wyrażają się między innymi w przyjęciu pedagogiki „narzucającej” i strategii kształtującej, jako jedyne modelu oddziaływań na żołnierzy w procesie szkolenia bojowego. Nerozłączną cechą służby wojskowej w takim wymiarze staje się przymus. Należałoby jednak zwrócić uwagę na wielość płaszczyzn określających pozycję

żołnierza w przestrzeni społecznej wojska. Jest on zarówno członkiem świata podwładnych instytucji totalnej, ale także obywatelem demokratycznego państwa, podmiotem (osobą) z obowiązkami i prawami jakie mu z tej racji przysługują. Te różnorodne relacje mogą mieć charakter rozdzielny, czy wręcz wykluczający się, albo komplementarny. Z perspektywy osiąganych celów szkolenia bojowego jest pożądana tylko taka sytuacja, w której wzajemnie by się one uzupełniały.

Jeżeli przyjmiemy za Kazimierzem Obuchowskim, że wyznacznikiem funkcjonowania w życiu społecznym przedmiotowego standardu waluacji jest przekonanie o konieczności podporządkowania człowieka wymogom społeczności, to wojsko wydaje się typowym przykładem instytucji zorganizowanej według tych standardów. Autor zauważa jednak, iż dobro społeczeństwa zależy w wielu wypadkach, od tego, czy jego członkowie potrafią posługiwać się wspólnymi dla nich wzorami dobra i zła²³.

Armia jest właśnie przykładem takiej instytucji, w której uznanie i respektowanie przez jednostki określonych wartości prospołecznych pozwala na zorganizowanie ich w społeczność żołnierską podporządkowaną woli dowódcy, przez co staje się ona gwarantem należytego zabezpieczenia dobra wspólnego. To właśnie ono wymaga od obywatela świadomej rezygnacji z pewnego obszaru wolności, w imię odpowiedzialności za wartości wspólne. Przemawia to za tym, aby rozpatrywać problem podmiotowości i wolności żołnierza w kontekście odpowiedzialności.

Jak podkreśla K. Obuchowski, zakres wolności, podmiotowości i odpowiedzialności może być ograniczany z zewnątrz i być bliski zeru, ale zawsze te kategorie muszą pozostać ze sobą w ścisłym związku bezwzględny. Rozpatrywanie którejkolwiek z nich oddzielnie, pozbawia jej sensu, jak i dwu pozostałych²⁴. Służba w wojsku nie jest więc w swej istocie aktem uprzedmiotowienia jednostki, lecz wyrazem odpowiedzialności i zaangażowania człowieka w interes społeczny.

Przemoc będąca ważnym czynnikiem organizującym życie społeczne armii ma jednak wpływ na mocną pozycję w obrębie tej instytucji przedmiotowego standardu

²³ Zob. K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993.

²⁴ Tamże, s. 66.

waluacji²⁵. Daje się to sprowadzić do celu funkcjonalnego armii jakim jest przygotowanie jej do uzyskania przewagi nad nieprzyjacielem. W tym wypadku przemoc jest czynnikiem, który uwspólnia i uspołecznia żołnierzy, pozwala na optymalizację działań w realizacji interesów zbiorowości. Może jednak przybrać charakter dysfunkcyjny. Stosowana w nadmiarze uprzedmiotawia żołnierza. Oddziaływania szkoleniowe oparte tylko na niej stają się nieefektywne. Żołnierz-przedmiot, nie będąc świadomym uczestnikiem procesu szkolenia, nie jest nastawiony na osobiste zaangażowanie się. Stosowana przemoc pozwala uzyskać co prawda zewnętrzne przystosowanie jednostki czy asymilację doświadczeń społecznych, lecz będą to tylko zmiany bierne, wymuszone z zewnątrz.

Wydaje się, że celem procesu szkolenia bojowego powinien być inny rodzaj zmian, polegający na rozwoju osobowości. Rozwój z kolei zakłada pojawienie się zmian mających swe źródło w osobie żołnierza, a nie tylko w bodźcach działających z zewnątrz. Posłuszeństwo oparte wyłącznie na standardzie przedmiotowym, obejmuje bardzo wąski zakres życia społecznego oraz zdejmuje z jednostki odpowiedzialność za swoje czyny - zauważa K. Obuchowski - i nie ma większego znaczenia w sytuacjach nietypowych²⁶. Posłuszeństwo tego typu nie powinno być więc celem szkolenia żołnierzy. Przygotowywani są oni przecież do działań skomplikowanych i trudno przewidywalnych.

Wszechobecna w rzeczywistości wojska przemoc ma swoje uzasadnienie, ale jest także poważnym zagrożeniem dla funkcjonowania armii społeczeństwa demokratycznego. Jest pułapką nęcącą łatwością osiągania celów szkoleniowych. Daje złudzenie władzy i prestiżu. Często jednak w jej efekcie powstają w środowisku wojskowym „dwie grupy sfrustrowanych i rozczarowanych swoją sytuacją: grupa władców i grupa poddanych”²⁷. Dla jednych osiągnięte, pozorne sukcesy w szkoleniu, szybko ukazują swoje prawdziwe oblicze, drudzy przekonują się zaś, iż świadczenia w ramach obywatelskiego obowiązku mają niekiedy reifikacyjny charakter.

²⁵ Tamże, s. 9-10.

²⁶ Tamże, s. 59.

²⁷ Por. tamże, s. 171.

Postawa żołnierza ukształtowana w oparciu o dominację przemocy we wszelkich oddziaływaniach wychowawczych, jest tylko przejawem zmian socjalizacyjnych jakie zaszły w jego osobowości. Socjalizacyjny charakter tych zmian nie sprzyja jednak aktywności wychowanków i ich orientacji na interes społeczny. Socjalizacja ta zmierzając do zaakceptowania przez żołnierzy wzorców odmiennych od tych, które są popularne w środowisku cywilnym młodzieży, powoduje szereg napięć w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Zjawisko to znane jest w pedagogice pod nazwą „mechanizmu błędnego koła”²⁸. Dowódca, wychowawca lub instruktor wojskowy będący w roli kształtującego nadawcy, napotykając reakcje oporu ze strony żołnierzy, sięga po tzw. „strategie przetrwania”, polegające na nasileniu przemocy w oddziaływaniach na podwładnych. Pod ich wpływem opór się nasila, co stymuluje kolejny wzrost przemocy. Proces szkolenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej odbywa się więc w atmosferze konfliktów, którą tworzy opozycja żołnierzy z jednej strony i próby jej przewyciężenia ze strony kadry dowódczej. Atmosfera ta jest szkodliwa, a czasami wręcz uniemożliwia osiąganie założonych celów dydaktyczno-wychowawczych.

2.2. Młodość jako uwarunkowanie szkolenia

Podstawową, stałą właściwością żołnierzy zasadniczej służby wojskowej jest ich wiek. Są to ludzie młodzi, będący na progu dojrzałości społecznej, których charakterystyka psychologiczna bardziej odnosi się do etapu młodzieńczego niż do społeczności dorosłych. Ta faza życia traktowana jako przejściowa między dzieciństwem a dorosłością, wiąże się z przeżywaniem przez młodzież ostrych konfliktów wewnętrznych i okresem przejawów młodzieńczego negatywizmu. Towarzysząca jej intensywna uczuciowość objawia się chwiejnością emocjonalną i brakiem stabilizacji nastrojów.

Wszelkie negatywne uczucia powstające w tym czasie wyrażają się w wielu formach zachowań. Z jednej strony młodzież cechuje zuchwałość, brak zrozumienia dla innych osób, szorstkość, cynizm, ekstrawagancja, z drugiej zaś rezygnacja, apatia,

²⁸ Zob. J. Banasiak, *Reagowanie wychowawcze w wielowymiarowej pedagogice działania*. Warszawa 1997., s. 136.

dezercja i asekuracja²⁹. Młody człowiek w wieku poborowym posiada psychikę o dużej plastyczności. Nie ma w pełni ukształtowanego poglądu na otaczającą rzeczywistość. Karl Mannheim twierdzi, że młode pokolenie nie jest w założeniu ani postępowe, ani tradycyjne. Jest potencjałem, który zostanie wykorzystany zależnie od typu struktury społecznej wywierającej na nią wpływ.

Z punktu widzenia socjologii, młodzież stanowi odrębną kategorię społeczną ze względu na wiele odrębnych cech. Są one wspólne dla wszystkich kręgów młodzieży, ale w każdym z nich występuje znaczne zróżnicowanie postaw i poglądów poszczególnych jednostek. Ma to związek z indywidualnym charakterem ich rozwoju osobowego, wynika z sytuacji rodzinnej, w której wychowywał się młody człowiek i środowiska społeczno-kulturowego w którym żyje. Dorastanie charakteryzuje również wzmożona ilość problemów związanych z przygotowaniem się młodzieży do nowej roli w życiu. Przygotowanie się do pełnienia „dorosłych ról” często przebiega jednak w atmosferze sprzeciwu i buntu, a nie tylko akceptacji.

Socjologowie wiedzą już od dawna, że w warunkach szybkich zmian społecznych, związanych z przejściem od społeczeństwa tradycyjnego do społeczeństwa pluralistycznego, następują daleko idące przekształcenia w świadomości oraz zachowaniach społecznych i moralnych obywateli. Potęguje to dodatkowo, zróżnicowanie i tak już „zawierowanego” świata młodzieży. Najbardziej spektakularnym negatywnym przejawem dokonujących się przemian są narastające zachowania przestępcze i prowadzące do autodestrukcji - alkoholizm, narkomania oraz inne formy aktywności społecznie nieaprobowanej. Jak pisze Janusz Mariański, wśród zwykłych, przeciętnych ludzi młodych jest - być może - coraz więcej sceptyków, dysydentów, indywidualistów moralnych. W ich świadomości aksjologicznej dokonuje się coraz wyraźniejszy proces przemian: od wartości obowiązku do wartości samorealizacyjnych³⁰.

Różne formy młodzieńczego niepokoju, protestów i braku przystosowania nie powinny być jednak traktowane wyłącznie w wymiarze nonkonformistycznych

²⁹ Zob. K. Burakowski, L. Kanarski, E. Pomykała, *Komunikowanie społeczne w wojsku*, Warszawa 1996, s. 25-26.

³⁰ Zob. J. Mariański, *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością*, Lublin 1995, s. 9-10.

postaw czy niezdrowej osobowości. To także przecież subiektywny wyraz krytycznej świadomości młodzieży, która bardzo często bywa źródłem zmiany społecznej³¹.

Pytanie o wartości społeczne i moralne młodzieży oraz jej orientacje życiowe, rozumiane jako to wszystko co młodzież ceni i do czego dąży jest niezwykle ważne. Świat zewnętrzny (w tym przypadku jest to środowisko wojskowe), jak twierdzi Siergiej Rubinsztejn, działa na człowieka poprzez wartości wewnętrzne³². Dla armii nieobojętny jest więc system wartości poborowych ukształtowany w życiu cywilnym.

Idea zawarta w myśli S. Rubinsztejna obecna jest w poglądach Williama I. Thomasa i F. Znanieckiego. O zależnościach pojawiania się nowej postawy piszą oni w sposób następujący: „(...) jeśli chcemy wyjaśnić pojawienie się nowej postawy - czy to u jednostki, czy u całej grupy - wiemy, że ta postawa pojawiła się jako następstwo wpływu wartości społecznej na jednostkę czy grupę, ale wiemy również, że sam ten wpływ byłby niemożliwy, o ile nie istniałoby uprzednio pewna postawa, pewne życzenie, nawyk emocjonalny czy intelektualna dążność, do której ta wartość w pewien sposób się odwoływała, wyróżniając ją, przeciwstawiając się jej, nadając jej nowy kierunek czy utrwalając jej niezdecydowane formy wyrazu. Nasz problem polega przeto na znalezieniu zarówno wartości, jak i uprzednio istniejącej postawy, na którą ona oddziaływała i z ich połączenia otrzymać konieczną i wystarczającą przyczynę nowej postawy”³³.

W tym świetle postawy wychowanków ukształtowane przez środowisko cywilne, wyznaczają w dużym stopniu charakter oraz możliwości przyszłych oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych w armii.

W myśl tego co piszą S. Rubinsztejn, W. I. Thomas i F. Znaniecki, te same metody szkoleniowo-wychowawcze mogą, ze względu na zróżnicowane biografie żołnierzy i ich cechy psychofizyczne, kształtować całkiem odmienne postawy. Bodźce pochodzące ze środowiska wojskowego trafiają bowiem na ukształtowane już w

³¹ Zob. K. J. Tillmann, *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*, Warszawa 1996, s. 191.

³² Zob. J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1996, s. 86-87.

³³ W. I. Thomas, F. Znaniecki, *Chłop polski w Europie i Ameryce. Nota metodologiczna*, (w:) *Socjologia ogólna*, t.1, praca zbiorowa pod red. M. Malikowskiego, Tyczyn 1996, s. 41-91.

pewnym stopniu struktury poznawcze wychowanka i w wyniku procesu metabolizmu informacyjnego powodują określonego rodzaju aktywność.

2.3. Kształt roli społecznej żołnierza z poboru i jej wpływ na charakter oddziaływań pedagogicznych w procesie szkolenia

Ważnym zjawiskiem, mającym wpływ na funkcjonowanie żołnierza w obrębie przypisanej mu roli społecznej, jest nasycenie jej ambiwalencją socjologiczną. Oczekuje się więc od niego, aby spełniał zarówno wymogi podmiotowe jak i przedmiotowe z tą rolą związane. Musi posłusznie wykonywać rozkazy przełożonych, podporządkowywać się zawsze interesom zespołu, działać według ustalonych algorytmów, ale także być osobą wolną, pełną inicjatywy i twórczej aktywności. Młody człowiek pełniąc tę rolę jest członkiem sformalizowanych struktur instytucji lecz również uczestnikiem grup nieformalnych działających w obrębie społeczności wojskowej.

Żołnierza nie powinniśmy jednak ograniczać o roli społecznej, przypisanej mu w czasie odbywania służby wojskowej. Nie jest on przecież tylko członkiem instytucji nastawionej na realizację określonych zadań. Wprost przeciwnie. Mamy do czynienia tu raczej z dyferencjacją społeczną. Człowiek odbywający kilkunastomiesięczną służbę wojskową uwikłany jest bowiem w sieć różnych ról społecznych. Rola żołnierza nie zawsze stanowi jednak wystarczającą konkurencję wobec pozostałych. Ma to wyraz w niepełnej identyfikacji z nią i braku akceptacji realizowanych w jej ramach zadań. Żołnierz to także osoba w rozumieniu tego terminu przez pedagogikę personalistyczną, a więc coś więcej niż splot różnorodnych ról społecznych w jakie jest zaangażowany.

Człowiek odbywający służbę wojskową, poddany jest wielokierunkowym oddziaływaniom różnych systemów wartości. Generują one określone wzory zachowań, które często wzajemnie się dezawuuują. Rola nabiera wtedy charakteru wewnętrznie sprzecznego, przez co możliwości oddziaływania na żołnierzy maleją. Grozi to powstaniem tzw. wichrowości socjotechnicznej. W socjologii określa się tym

mianem proces związany z utratą zdolności sterowania poszczególnymi podwładnymi jak i zbiorowościami.³⁴

Dwubiegunowy charakter wartości wpływających na określenie optymalnego kształtu roli żołnierza, wydaje się jedną z istotnych trudności w procesie szkolenia bojowego. W armii społeczeństwa demokratycznego, w którym szkolenie wojskowe ma być powszechnym obowiązkiem obywatelskim, jego ewoluowanie w kierunku standardów podmiotowych jest nieuniknione. Wymaga to jednak żołnierza, który jak określiłby to K. Obuchowski, „uprzedmiotowił własną intencjonalność”, akceptuje posłuszeństwo i podporządkowanie się grupie, widząc w nich drogę do realizacji uznawanych wartości i osiągnięcia w pełni akceptowanych celów.

W praktyce szkoleniowej w wojsku występuje w większości odmienna sytuacja. Kadra zawodowa musi oddziaływać na ludzi, którzy nie zawsze akceptują przymus służby wojskowej i obowiązki z niego wynikające. Stoi więc przed zadaniem zmieniania i formowania postaw żołnierzy, którzy są nastawieni biernie do jej oddziaływań. Sprowadza się to do takiego organizowania środowiska wojskowego, by płynące z niego bodźce wzmacniały pożądane przez przełożonych zachowania i eliminowały niepożądane. Środowisko w tym układzie spełnia rolę aktywną, a żołnierz jest elementem reaktywnym, zewnątrzsterownym.

Podstawy teoretyczne działalności dydaktyczno-wychowawczej, opartej na tych przesłankach, są zawarte w teorii psychologii behawioralnej. Założenia te okazują się proste i przejrzyste. Według nich, powinniśmy koncentrować się tylko na zachowaniu wychowanka, nie wnikając głębiej w motywy i procesy, z których może ono wynikać. Środowisko wojskowe, w myśl tych założeń, dysponując odpowiednimi bodźcami materialnymi i moralnymi może dowolnie sterować zachowaniem żołnierzy. Współcześni behawioryści opracowali szczegółowe zasady modyfikacji zachowań i sposoby oddziaływania wychowawcy na wychowanka, którym jak zaznacza J. Banasiak, trudno przypisać zarzuty pedagogicznej niepoprawności.³⁵

Pedagogice opartej na założeniach psychologii behawioralnej zarzuca się jednak dążenie do zniewolenia i podporządkowania wychowanków. W instytucji takiej

³⁴ Zob. M. T. Frankowski. *Socjotechniki w pracy dowódcy*, „Wojsko i Wychowanie” 1995, nr 4, s. 37.

³⁵ Zob. J. Banasiak, *Reagowanie wychowawcze...*, op. cit., s. 97.

jak wojsko, gdzie trwałe podporządkowanie zróżnicowanych z natury ludzi określone zamysłowi i woli działania przełożonego jest warunkiem jej funkcjonalności wobec potrzeb społeczeństwa, może wydawać się to bezzasadne. Andrea Folkierska dostrzegając w oddziaływaniach behawioralnych „dążenie do zniewolenia i podporządkowania”, twierdzi zarazem, iż obecne jest ono także w psychoanalizie oraz pedagogice humanistycznej³⁶. Według niej „(...) pedagogika oparta na założeniach behawioralnych jest o tyle bardziej „uczciwa”, iż dążenie do zniewolenia i podporządkowania jest w niej bardziej widoczne, bardziej jawne (...)”³⁷. Wydaje się, iż takie ujawnienie intencji, stwarza korzystny klimat dla procesu szkolenia w wojsku, bowiem wychowawcy występując w nim bez „masek”, mają szansę stać się dla wychowanków wiarygodniejszymi nadawcami komunikatów. Nie tu zatem należałoby upatrywać źródeł zagrożeń jakie niesie ze sobą stosowanie pedagogiki behawioralnej w procesie szkolenia żołnierzy. Pochodzą one raczej z konieczności sprostania określonym wymogom, które teoria ta stawia praktycznemu jej zastosowaniu. W najnowszych opracowaniach dotyczących praktyki modyfikowania zachowań, zwraca się uwagę przede wszystkim na konieczność starannego rozważenia celów i wyboru metod oddziaływania, dobrowolnego w nim uczestnictwa wychowanków, oraz właściwe kwalifikacje personelu³⁸.

W takim świetle reaktywny żołnierz stawia wysokie wymagania kadrze dowódczej, która chcąc na niego skutecznie oddziaływać, musi dostosować się do ścisłych procedur z tym związanych i posiadać odpowiedni poziom wiedzy profesjonalnej. Wojsko jako instytucja generować powinno przede wszystkim bodźce spełniające funkcję wzmocnień pozytywnych.

Wymóg ten odgrywa zasadniczą rolę także w teoriach wymiany społecznej, traktującej zachowania społeczne jako wynik wymiany dóbr. Charakterystyczna dla nich, teoria George'a C. Homansa ma ścisły związek z twierdzeniami psychologii behawioralnej i ekonomii klasycznej. Zwraca uwagę na zależność zachowania człowieka od wartości materialnych i niematerialnych otrzymywanych w wyniku

³⁶ Zob. A. Folkierska, *Pytanie o pedagogikę*, Warszawa 1990, s. 240-249.

³⁷ Tamże, s. 242.

³⁸ Zob. J. Banasiak, *Reagowanie wychowawcze...*, op. cit., s. 95.

danego rodzaju aktywności. Postawy i zachowania żołnierzy należałoby w tym przypadku postrzegać, jako rezultat swoistej wymiany społecznej, w której każda ze stron, poborowy i armia, oferują towar określonej jakości i oczekują proporcjonalnej zapłaty. Przymusowy charakter tej wymiany, dający wojsku uprzywilejowaną pozycję, nie może jednak negować zasady jej adekwatności. Żołnierz rozpatruje bowiem swój pobyt w wojsku w kategoriach strat i zysków. Jeżeli jest ten bilans niekorzystny, nie należy oczekiwać od niego zachowań konformistycznych.

W świetle teorii pedagogicznych i socjologicznych związanych z behawioryzmem, aby skutecznie kształtować pożądane zachowania żołnierzy, istnieje potrzeba odpowiedzi na pytania, jakie wzmocnienia w obecnej sytuacji są odpowiednie, jakie bodźce korzystnie wpłyną na młodzież, a jakie należy eliminować. Czy stosować bodźce materialne, czy moralne i jakie metody pozwolą skonstruować oczekiwane reakcje człowieka. Bez poprawnej na nie odpowiedzi, nie można liczyć na osiągnięcie sukcesów w szkoleniu³⁹.

Opierając oddziaływania na podwładnych, wyłącznie na teoriach behawioralnych, należy pogodzić się, że w większości przypadków zostaną osiągnięte efekty wyrażające się w przystosowaniu zewnętrznym żołnierzy. Sytuacje dodatkowo komplikuje fakt przymuszania obywateli, na mocy prawa, do pełnienia służby wojskowej. Jest to wyraz braku wiary w ich odpowiedzialność i dezaprobata dla uznawanego przez nich systemu wartości. Zakładamy, że młody człowiek nie jest na tyle dojrzały społecznie, aby z własnej woli chciał wypełniać tak uciążliwą powinność. W trakcie szkolenia odwołujemy się jednak do tych wartości społecznych i moralnych, których założyliśmy wcześniej, że poborowy rozpoczynający służbę wojskową nie posiada. W oparciu o nie dążymy do kształtowania świadomej dyscypliny i aktywności żołnierzy w realizacji przedsięwzięć szkoleniowych. Oddziaływania takie z góry skazane są na niepowodzenie. Używając języka psychologii behawioralnej, można powiedzieć, że środowisko wojskowe nie dostarcza w tym wypadku żołnierzom należytych wzmocnień. Należałoby je więc tak przeorganizować, aby generowało bodźce, które tę funkcję spełniają. Wiąże się to ze stworzeniem określonych warunków pełnienia służby, które nawet przy braku

³⁹ Por. J. Koziński. *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1996, s. 30-45.

wewnętrznych motywacji, czyniłyby ten obywatelski obowiązek atrakcyjnym dla młodzieży.

Uświadamiając sobie potrzebę preferowania w szkoleniu żołnierzy stymulatorów społecznych i moralnych, jego ewolucję w kierunku podmiotowości można by opierać, na idei zawartej w nurcie pragmatycznym humanizacji pracy⁴⁰. Kiedy przeróżne próby przekształcenia robotników w bezwolne i wydajne maszyny nie przynosiły oczekiwanych rezultatów, wzrost produkcji i poprawę jej jakości, starano się osiągnąć poprzez doskonalenie techniczno-organizacyjnych i społecznych warunków pracy. Proces ten, nazywany mikrohumanizacją lub małą humanizacją, stał się w ten sposób skutecznym środkiem dla osiągnięcia lepszych efektów pracy. W realiach wojska, takie rozwiązanie nakazuje postrzegać wszelkie zmiany zmierzające do demokratyzacji stosunków wewnętrznych i nadania im osobowego wymiaru oraz poprawy warunków bytowych i szkoleniowych żołnierzy, jako kompromis pomiędzy wymogami funkcjonowania w armii żołnierza - podmiotu a specyficznymi potrzebami tej instytucji. Proces ten, nie byłby już „normą technicznie zbędną w obróbce ludzi-przedmiotów”, jak w goffmanowskiej instytucji totalnej, lecz nie będzie jeszcze działaniem mającym na celu dobro żołnierza i jego rozwój jako osoby. W takim kształcie, ze względu na istniejące otoczenie społeczne armii, może okazać się jednak warunkiem efektywności wszelkich przedsięwzięć szkoleniowych. Stwarzając korzystną przestrzeń dla oddziaływań psycho i socjotechnicznych, ułatwi podporządkowanie społeczności żołnierskiej woli działania dowódcy.

Mimo ograniczeń i w gruncie rzeczy przedmiotowego charakteru, mikrohumanizacja jawi się jako ważny element makrohumanizacji⁴¹. Jej celem głównym jest co prawda tylko troska o sprawność funkcjonowania instytucji, a nie dobro człowieka, lecz w przypadku armii społeczeństwa demokratycznego, zakresy mikro i makro humanizacji wydają się być w znacznym stopniu zbieżne, mimo różnych motywów działań podejmowanych w ich ramach. Wyzwolenie człowieka

⁴⁰ Zob. J. Sztumski, *Dylematy humanizacji wojska*, „Wojsko i Wychowanie” 1993, nr 1, s. 3-5.

⁴¹ Celem makrohumanizacji jest wyzwolenie człowieka spod negatywnych skutków pracy, jego dobro i rozwój jako osoby.

spod negatywnych skutków służby wojskowej jest przecież jednym z zasadniczych warunków jego sprawnego funkcjonowania w strukturach wojska, a przez to i skutecznego działania tej instytucji.

2.4. Poziom wykształcenia żołnierzy a konformizm wobec roli społecznej

Ważnym aspektem przy rozpatrywaniu społeczności żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, jako czynnika determinującego szkolenie bojowe, jest ich poziom wiedzy. Nie ulega wątpliwości, iż przygotowanie ogólne i politechniczne w znacznym stopniu ułatwiają przyswojenie wiedzy w zakresie wymaganym przez poszczególne specjalności bojowe. Wiedza intelektualna i związany z nią poziom wykształcenia wpływają również bezpośrednio na stopień i poczucie podmiotowości jednostki ludzkiej. Ludzie wykształceni wykazują bowiem w dużo większym zakresie tendencje do posługiwania się standardami podmiotowymi, niż ci nastawieni na zdobycie minimalnych kwalifikacji⁴².

Jak pisze K. Obuchowski, istnieje prostoliniowa zależność między poziomem wykształcenia, a stopniem odczuwania rozbieżności wynikającej ze sposobu realizacji społecznej wartości i własnej akceptacji tego stanu rzeczy⁴³. Jadwiga Koralewicz i Marek Ziółkowski na podstawie tych zależności, wyodrębnili określone typy mentalności społecznej ludzi. Typ „A”, opisany przez nich jako bierno-produktywno-antyindywidualistyczny, reprezentowany jest przez jednostki legitymujące się wykształceniem podstawowym i zasadniczym. Przeciwnym mu typ „C”-przedsiębiorczo-podmiotowo-prospołeczny, obejmuje natomiast osoby o znacznie wyższym poziomie wiedzy intelektualnej i wykształcenia. Typ „A” oraz wyodrębniony także przez badaczy typ „B” - obronno-zachowawczo-roszczeniowy, mają ścisły związek ze standardem przedmiotowym, natomiast typ „C” jest wyrazem dominacji standardu podmiotowego⁴⁴.

Można przypuszczać, że żołnierze kwalifikujący się do typu „A” będą w dużym stopniu zdadni do zachowań konformistycznych, traktując każdy istniejący

⁴² Zob. K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny...*, op. cit., s. 22-23.

⁴³ Tamże, s. 23.

⁴⁴ Zob. K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny...*, op. cit., s. 23 - 24.

stan rzeczy jako naturalny, dany raz na zawsze, nie dostrzegając konieczności i możliwości jego zmiany. Cechowała ich będzie, ogólna tendencja podporządkowania sposobu myślenia, poglądów, norm postępowania do powszechnie przyjętych w danej grupie standardów oraz preferowanie zachowań algorytmicznych jako podstawowej formy aktywności. Postawą takim towarzyszy zwykle zawężenie zainteresowań, uległość wobec autorytetów i sugestywność, przez co łatwiej poddają się wszelkim zabiegom socjotechnicznym⁴⁵. Taka podatność na oddziaływania zewnętrzne odnosi się zarówno do ulegania wpływom korzystnym jak i negatywnym z punktu widzenia osiąganych celów szkoleniowo-wychowawczych w wojsku. Niski poziom wiedzy intelektualnej ogranicza także w dużej mierze w procesie szkolenia możliwości przekazu wartości, do modelu wywoływania emocji i modelu wywoływania działania⁴⁶. Wywołanie zrozumienia, do którego powinno się dążyć w każdym procesie dydaktyczno-wychowawczym, w tej grupie może często być utrudnione.

Poborowy o niskim poziomie wiedzy intelektualnej wydaje się idealnym kandydatem na żołnierza w armii o charakterze goffmanowskiej instytucji totalnej. Jako „materiał odpowiednio obrobiony”, może posiadać tę straszną siłę moralną ludzi ciemnych, znających tylko jedną prawdę, o której pisze K. Obuchowski⁴⁷. Nadaje ona żołnierzowi wprawdzie wysokich walorów bojowych w wykonywaniu prostych zadań technicznych, lecz czyni z niego zarazem, bezwolny przedmiot, nieprzydatny do działania w warunkach skomplikowanych, wymagających nieszablonowych rozwiązań.

Żołnierza zaliczonego do grupy przedsiębiorczo-podmiotowo-prospołecznej, można byłoby określić natomiast jako osobowość twórczą. Cechuje go wewnętrzne poczucie kontroli, niezależność sądów, potrzeba dominacji oraz pewnej autonomii w środowisku społecznym⁴⁸. Ta twórcza postawa może się wyrażać w dwu stylach działalności: adaptacyjnym i innowacyjnym. Styl adaptacyjny charakteryzuje się

⁴⁵ Por. S. Popek, *Kwestionariusz Twórczego Zachowania KANH*, Lublin 1990, s. 9-19.

⁴⁶ Zob. K. Kruszewski, *Kształcenie w szkole wyższej*, Warszawa 1988, s. 112-114.

⁴⁷ Por. K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny...*, op. cit., s. 140-144.

⁴⁸ Por. S. Popek, *Kwestionariusz twórczego zachowania KANH*, Lublin 1989, s. 10.

precyzją i skutecznością działania, koncentracją na rozwiązywaniu problemów a nie na ich wynajdywaniu, rozwiązywaniu zadań w sposób wypróbowany, umiejętnościami przystosowawczymi, redukowaniem sytuacji problemowych oraz wrażliwością na potrzeby współpracowników i uwzględnianiem krytyki. Działalność innowacyjna natomiast, często wiąże się z brakiem zdyscyplinowania, zmiennością w sposobie myślenia i postępowania, ciągłym odkrywaniem nowych problemów i sposobów ich rozwiązywania, naruszaniem zasad ustalonej organizacji, dużym poczuciem pewności siebie, niewrażliwością na krytykę, dużą łatwością generowania nowych pomysłów⁴⁹.

Żołnierze zaliczeni do grupy osobowości twórczych to zatem osoby nieskłonne do zachowań konformistycznych i automatycznego podporządkowania się przełożonym. Są raczej jednostkami dążącymi do samosterowności⁵⁰. Bodźce oddziałujące z zewnątrz, wywieranie nacisku, przymus i przemoc w działalności szkoleniowej mogą okazać się skuteczne tylko w wypadku akceptacji przez nich, tej formy oddziaływań jako koniecznej do realizacji określonych wartości.

Samosterowność żołnierza nie polega jednak wyłącznie na samodzielnym ustaleniu lub akceptacji celu swej aktywności, lecz także odnosi się do sposobu postępowania, czyli drogi osiągnięcia tego założonego stanu. Nie wystarczy więc tylko uznanie obowiązku służby wojskowej przez poborowego, jako wartości społecznej godnej urzeczywistnienia, lecz nie mniej istotna wydaje się akceptacja przez niego określonych rozwiązań szkoleniowych i organizacyjnych prowadzących do osiągnięcia pożądanego celu.

Żołnierzy należących do omawianej grupy cechują potencjalne możliwości osiągania wysokich wyników w szkoleniu. Wypełnianie roli społecznej żołnierza, wymaga jednak wielokrotnie działań algorytmicznych i zachowań konformistycznych, co w tym przypadku może doprowadzić do zakłóceń w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Bowiem człowiek, który ze względu na przymus funkcjonowania w środowisku zdominowanym przez standardy przedmiotowe, nagle zdaje sobie sprawę ze swojej przedmiotowości, a stracił złudzenie podmiotowości, reaguje różnie,

⁴⁹ Tamże, s. 10-11.

⁵⁰ Zob. W. Kozłowski, *Zmieniać się, aby być sobą*, Warszawa 1998, s. 17-31.

najczęściej obniżeniem poziomu aktywności - i tej społecznej i tej nastawionej na doskonalenie siebie lub przejawia bunt. Dzieje się tak, gdy w oddziaływaniach na żołnierzy preferujemy przemoc i przymus, a w zbyt małym stopniu dążymy do zrozumienia przez nich, sensu podejmowania określonego rodzaju aktywności.

Z powyższych rozważań wynika, że obywatel przymuszony do służby wojskowej wymaga, jak pisze Ryszard Stępień, długich i subtelnych zabiegów pedagogicznych, aby stał się dobrze wykształconym, wykształconym i wychowanym żołnierzem⁵¹. Gdy cele tych oddziaływań mają przekraczać zewnętrzne przystosowanie się poborowego do przypisanej mu roli żołnierza, przymusowy charakter służby wojskowej wydaje się być wobec nich dysfunkcyjny. Prawny przymus służby wojskowej jako podstawowy motyw jej pełnienia, ogranicza w znacznym stopniu możliwości oddziaływań pedagogicznych na żołnierzy, a w niektórych przypadkach z góry skazuje je na niepowodzenie. Wydaje się, że powszechność przemocy i przymusu w procesie szkolenia może być tylko wtedy zaakceptowana i nieodczuwalna jako swego rodzaju odpodmiotowanie człowieka w mundurze oraz ograniczenie jego rozwoju osobowości, gdy służba będzie aktem wolnego wyboru jednostki, co najwyżej przymusem własnych przekonań, czy też przymusem społeczności, postrzegającej ten obywatelski obowiązek jako wartość dla niej niezbędną.

Spółeczność żołnierska, tak zróżnicowana pod względem cech psychofizycznych i prezentowanych wartości, jest wyzwaniem pedagogicznym dla armii. Aby osiąść zdolność szkolenia poborowych, wojsko ciągle musi dostosowywać się do kondycji obywatelskiej młodzieży. Żołnierzom pełniącym służbę wojskową z własnego przekonania, powinno dostarczyć bodźców potwierdzających słuszność dokonanego wyboru. U pozostałych zaś, wywołać dysonans poznawczy, mogący w efekcie wpłynąć na zmianę ich negatywnych postaw wobec służby wojskowej.

⁵¹ Zob. R. Stępień, *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku - regres czy postęp*, (w:) *Kształcenie obywatelskie w siłach zbrojnych*, Warszawa 1997, s. 28.

Rozdział III

SPRAWOZDANIE Z BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Kwestionariusz ankiety, który wykorzystaliśmy w badaniach empirycznych liczył 39 pytań głównych oraz 8 pytań metryczkowych. Jego konstrukcja pozwoliła nam zebrać opinie respondentów dotyczącą takich obszarów, jak:

- sens i uzasadnienie zasadniczej służby wojskowej;
- atrakcyjność zasadniczej służby wojskowej;
- postawy wobec szkolenia;
- relacje interpersonalne w pododdziałach i struktura socjometryczna grup żołnierskich;
- wartości i symbole istotne dla respondentów.

Wyniki badań prezentujemy, w taki sam sposób, jak w pracy będącej pierwszą częścią zadania badawczego. Dążymy do jak najszerszego przedstawienia rezultatów empirycznych, a jednocześnie chcemy uniknąć powtórzeń. Opisujemy więc odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, aby w końcowej części dokonać stosownych uogólnień i głębszych analiz.

3.1. Ogólne opinie żołnierzy o służbie wojskowej

Człowiek aktywizuje swoje działania zawsze i tylko wtedy, gdy pragnie osiągnąć określone wartości. Wartością taką jest to, co człowiek ceni, co jest zgodne z jego pragnieniami i umożliwia realizację tych pragnień. Celem ludzkich dążeń mogą być określone przedmioty materialne, standardy życia społecznego czy też samodoskonalenie się w zakresie pewnych cech osobowości. Ważnym bodźcem motywującym do działania, może być chęć urzeczywistnienia wartości, wynikająca z internalizacji określonych elementów rzeczywistości społecznej. Służba wojskowa, będąc powinnością obywatelską także jawi się wartością i to niezwykle istotną dla dobra społecznego. Stosunek do tej wartości można traktować, jako zespół dwu podstawowych elementów. Są nimi stosunek do służby zasadniczej jako instytucji i do

wykonywanych zadań oraz stosunek do środowiska społecznego i fizycznego pododdziałów⁵².

Na podstawie uzyskanych wyników badań spróbujemy przedstawić najpierw, ogóle opinie żołnierzy o służbie wojskowej, które z jednej strony wynikają z określonego stosunku do służby wojskowej, a z drugiej ten stosunek kształtują.

3.1.1. Rodzaj motywacji do służby wojskowej

Jedno z podstawowych pytań wymagających odpowiedzi, przy poszukiwaniu mechanizmów postaw wobec służby wojskowej, powinno dotyczyć sił napędowych skłaniających żołnierzy określonego rodzaju aktywności. Siły te moglibyśmy podzielić na dwie zasadnicze grupy. Będą to siły tworzące motywację zewnętrzną oraz wewnętrzne siły motywacyjne. Do pierwszej grupy można zaliczyć między innymi: nagrody, kary, oceny, wpływ osób i rzeczy. Grupę drugą tworzą: zainteresowania, ambicje, dążenia, plany na przyszłość, ideały. Źródła motywacji należy więc upatrywać zarówno w osobowości żołnierza, jak i środowisku go otaczającym.

Badanych zapytaliśmy w kwestionariuszu ankiety, jak traktują pełnienie zasadniczej służby wojskowej. Zaproponowaliśmy im osiem wariantów odpowiedzi, które zawierały określony typ motywacji. Poprosiliśmy, aby poddali je waluacji. Respondent określał swój stosunek do każdej propozycji na podstawie kafeterii: *zdecydowanie tak; raczej tak; raczej nie; zdecydowanie nie; trudno powiedzieć*. Uzyskane wyniki zamieściliby w tabeli 6.

Uzyskane wyniki wskazują, że przymus jest dominującym czynnikiem określającym charakter motywacji do służby wojskowej. Dla ponad połowy badanych, służba wojskowa to przede wszystkim przymus, którego nie udało się uniknąć. Wydaje się jednak, że dla żołnierzy postrzegających służbę w kategoriach przymusu norm prawnych i ważnego elementu socjalizacji, świadczącego o dojrzałości człowieka (64,40% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) mogą zaistnieć wewnętrzne motywacje do jej pełnienia.

⁵² Por. H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia ...*, op. cit., s. 108.

Tabela 6. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jak traktuje Pan pełnienie zasadniczej służby wojskowej* (dane w %)

Wyszczególnienie	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Jako patriotyczny obowiązek każdego młodego Polaka	24,07	25,08	17,97	19,32	13,55
2. Jako przymus narzucony normami prawnymi, któremu każdy prawdziwy mężczyzna i obywatel musi się poddać	36,27	28,13	16,27	7,80	11,53
3. Jako przymus narzucony normami prawnymi, którego mimo starań, nie udało się uniknąć	35,59	21,35	19,66	10,17	13,22
4. Jako szansę sprawdzenia się w trudnych sytuacjach	15,25	31,19	22,03	17,63	13,90
5. Jako przygodę	14,58	27,12	20,34	24,07	13,89
6. Jako czas na przeczekanie trudnego okresu w życiu	9,49	11,86	28,47	32,54	17,63
7. Jako czas na naukę czegoś, co przyda się w życiu.	10,85	20,68	23,05	29,49	15,93
8. Jako szansę na zdobycie zawodu żołnierza	15,25	16,27	21,35	32,54	14,58

Należy zwrócić uwagę, że wewnętrzna motywacja do pełnienia służby z pewnością występuje w przypadku badanych dla których służba wojskowa to patriotyczny obowiązek (49,15% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Ten wzór motywacji, oparty na wewnętrznych siłach skłaniających do działań, będzie współwystępował zawsze z innymi motywami, mającymi swe źródło na przykład, w regulacjach systemu prawnego czy też oczekiwanych korzyściach wynikających z określonych form aktywności. Istotne jest jednak, aby obszar sił skłaniających poborowego do służby w wojsku, w coraz większym stopniu wynikał z jego wewnętrznych przekonań, a bodźce oddziałujące z zewnątrz, pełniły wyłącznie funkcję dodatkowych wzmocnień, potwierdzających słuszność podjętych działań. Wolna wola, jako dominujący motyw działania, ma szczególnie ważne znaczenie, gdyż jak powiada Tomasz z Akwinu, tylko wolne działanie człowieka może być rozpatrywane w kategoriach odpowiedzialności za nie⁵³. Wzory motywacji oparte na wolności wyboru, są więc główną przesłanką urzeczywistniania świadomej dyscypliny, kategorii niezbędnej w procesie szkolenia żołnierzy z poboru w armii funkcjonującej w demokratycznym otoczeniu społecznym.

⁵³ Zob. J. Kostkiewicz, *Wola jako kategoria pedagogiczna w kontekście wolności odpowiedzialnej*, (w:) *Szkice o kształtowaniu...*, op. cit., s. 27-45.

Wbrew często wyrażanym przez media poglądom, służba nie jest postrzegana przez wielu żołnierzy *jako czas na przeczekanie trudnego okresu w życiu*. Rzadko też postrzega się ją w kategoriach *szansy sprawdzenia się w trudnych sytuacjach* albo *przygody*.

Sposób postrzegania służby przez żołnierzy zależy od ich wykształcenia ($p = 0,00102$; $VC = 0,21$). Służbę wojskową *jako czas na naukę czegoś co może przydać się w życiu* znacznie częściej określają żołnierze z wykształceniem podstawowym (66,66% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) niż żołnierze z wykształceniem zasadniczym (41,67% takich opinii) czy średnim (37,38% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Zmienna wykształcenie różnicuje określanie służby wojskowej w kategoriach *czasu na przeczekanie trudnego okresu w życiu*. ($p = 0,00633$, $VC = 0,20$). Do tak postrzegających służbę wojskową należą najczęściej osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym.

3.1.2. Sens służby wojskowej w opinii badanych

Niezwykle istotnym czynnikiem wpływającym na każde działanie człowieka jest postrzeganie potencjalnej aktywności jako sensownej, tj. mającej jakiś, powszechnie aprobowany i przydatny dla jednostki lub społeczności, cel. Byliśmy ciekawi, jak postrzegają badani pod tym kątem służbę wojskową. Badanym zadaliśmy w kwestionariuszu ankiety następujące pytanie: *Żołnierze różnie oceniają służbę wojskową. Jedni uważają ją za sensowną, dającą zadowolenie i przynoszącą korzyści, inni za bezsensowną stratę kilkunastu miesięcy życia. Jaki jest Pana stosunek do pełnienia zasadniczej służby wojskowej. Z poniżej zamieszczonych odpowiedzi proszę wybrać jedną*. Respondentom przedstawiliśmy cztery warianty odpowiedzi i poprosiliśmy o wybór jednej. Jeżeli nie odzwierciedlały one ich opinii, mogli wyrazić również sformułować swoją ocenę. Wyniki odpowiedzi przedstawiliśmy w tabeli 7.

Więcej niż co czwarty badany wyraził opinię, że pełnienie służby wojskowej ma sens, ale nie daje zadowolenia. Dla przeszło połowy badanych okres spędzony w wojsku to bezsensowna strata kilkunastu miesięcy życia. Tylko dla nielicznej grupki pełnienie służby zarówno jest sensowne jak również przynosi zadowolenie.

Tabela 7. Opinie o służbie wojskowej

Odpowiedź	% odpowiadających
1. Jest to dla mnie bezsensowna strata kilkunastu miesięcy życia.	53,06
2. Nie dostrzegam w służbie wojskowej zbyt wiele sensu, ale jej pełnienie daje mi zadowolenie.	11,22
3. Pełnienie służby ma sens, ale zadowolenia nie daje.	26,19
4. Pełnienie służby ma sens i daje zadowolenie.	6,12
5. Inne.	3,40

Oceny te zależne są w sposób statystycznie istotny od zmiennej *zmiana opinii o wojsku w czasie pełnienia zasadniczej służby wojskowej* ($p= 0,00000$; $VC= 0,20$). Osoby, dla których wojsko to strata czasu, to w dużej mierze badani, których opinia o wojsku uległa negatywnym zmianom w czasie odbywania zasadniczej służby wojskowej. Prawie 40% grupy tak negatywnie oceniających służbę wojskową to również ci, których złe opinie o armii ukształtowane były przez kolegów wcześniej odbywających szkolenie wojskowe. Na postrzeganie służby wojskowej przez szkolnych wpływ mają osoby cieszące się u nich autorytetem ($p= 0,0000$; $VC = 0,23$). Nieliczną grupę, dla której służba ma sens i daje zadowolenie prawie w całości (82%) tworzą badani, których opinie o wojsku już przed rozpoczęciem szkolenia zostały korzystnie ukształtowane przez osoby cieszące się u respondentów autorytetem

Prawie 87% żołnierzy postrzegających służbę wojskową w kategorii bezsensownej straty kilkunastu miesięcy życia to równocześnie ci, którzy wyrażają niezadowolenie z pełnienia służby wojskowej (na pytanie : *czy ogólnie jest Pan zadowolony z pełnienia zasadniczej służby wojskowej*, odpowiedzieli w kategoriach *zdecydowanie zadowolony- 61,54* i *raczej niezadowolony 24,36%*). Zależność ta jest statystycznie istotna ($p = 0,0000$; $VC = 0,40$). Badani wyrażający taką opinię o służbie wojskowej prawie trzykrotnie częściej wskazywali również, że swoje zaangażowanie w wypełnianiu obowiązków żołnierskich uzależniają od korzyści jakie w zamian mogą uzyskać ($p= 0,0011$; $VC = 0,28$). Negatywnie także odnoszą się do symboli wojskowych. Najwyraźniej uwidocznili się to przy ewaluacji symbolu *stopień oficerski* ($p= 0,0003$; $VC = 0,20$) i *mundur wojskowy* ($p = 0,0001$; $VC = 0,21$).

W pierwszym przypadku 58,33% badanych wskazało, że jest to dla nich wartość obojętna, a 7% iż budzi ich sprzeciw. W drugim zaś obojętność okazało 52,56%, a

sprzeciw 8,33%. Warto dodać, że tylko żołnierze z tej grupy ocenili symbole *mundur wojskowy* i *stopień oficerski* w kategorii *wzbudza mój sprzeciw*.

Chcieliśmy również uzyskać wiedzę dotyczącą czynników, które jeszcze przed rozpoczęciem szkolenia oddziałują na opinię poborowego o wojsku oraz wpływie służby na zmianę wcześniej posiadanej opinii. Badanych poprosiliśmy w tym celu o odpowiedź w kwestionariuszu ankiety na dwa pytania. W pierwszym z nich chcieliśmy się dowiedzieć, jaki wpływ na opinie respondenta o wojsku, jeszcze przed rozpoczęciem służby, miały określone środowiska i instytucje. Respondentom przedstawiliśmy wykaz sześciu środowisk i instytucji. Badani mieli odnieść się do każdej z nich i swoją ocenę wyrazić na skali. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 8.

Tabela 8. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jaki wpływ na Pana opinie o wojsku, przed rozpoczęciem zasadniczej służby wojskowej, miały poniżej wymienione środowiska i instytucje ?* (dane w %)

	Zdecydowanie korzystny	Raczej korzystny	Raczej niekorzystny	Zdecydowanie niekorzystny	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Rodzina	22,71	32,54	16,61	12,20	15,93
2. Koledzy ze szkoły	5,76	15,59	33,55	24,40	20,67
3. Nauczyciele	9,83	23,38	11,18	8,13	47,45
4. Koledzy, którzy odbyli już zasadniczą służbę wojskową	13,55	26,77	20,00	27,45	12,20
5. Środki masowego przekazu (prasa, radio, telewizja)	9,15	23,72	22,71	12,20	32,20
6. Osoby cieszące się u Pana autorytetem	10,50	21,35	18,30	15,59	34,23

Ujęte w tabeli 8 wyniki badań świadczą o zróżnicowanym wpływie na opinie o służbie wojskowej, wymienionych środowisk i instytucji. Każde z nich oddziałuje zarówno pozytywnie jak negatywnie. Korzystny wpływ przypisywany jest przede wszystkim rodzinie (55,25% wskazań w kategorii *zdecydowanie korzystny* i *raczej korzystny*). Podobny rezultat otrzymano w badaniu z 1998 roku⁵⁴. Kolegów ze szkoły (57,95% ocen w kategorii *raczej niekorzystny* i *zdecydowanie niekorzystny*) i kolegów którzy odbyli już zasadniczą służbę wojskową (47,45% ocen w kategorii *raczej niekorzystny* i *zdecydowanie niekorzystny*) wymienia się jako grupy dominujące w oddziaływaniach negatywnych.

⁵⁴ Tamże, s.131.

Na szczególną uwagę zasługują wyniki oceny aktywności pod tym względem środowiska nauczycieli. Co prawda, grupa ta była najrzadziej wskazywana, jako posiadająca niekorzystny wpływ na opinie o wojsku, to jednak 47,45% badanych, udzielających odpowiedzi trudno powiedzieć, świadczy o bierności szkoły w kształtowaniu postaw młodzieży wobec tak istotnych obowiązków obywatelskich⁵⁵.

Respondentom zadaliśmy również pytanie dotyczące zmiany ich opinii o wojsku w trakcie odbywania służby wojskowej. Do pytania dołączyliśmy kafeterie zamkniętą i poprosiliśmy o wybór jednej odpowiedzi. Otrzymane wyniki badania opinii prezentujemy w tabeli 9.

Tabela 9. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy posiadana przez Pana opinia o wojsku uległa zmianie w czasie pełnienia zasadniczej służby wojskowej?* (dane w %)

Odpowiedź	% odpowiadających
1. Zdecydowanie poprawiła się	6,12
2. Raczej poprawiła się	12,24
3. Raczej pogorszyła się	21,08
4. Zdecydowanie pogorszyła się	20,40
5. Jest tak samo dobra	6,12
6. Jest tak samo zła	12,92
7. Trudno powiedzieć	21,08

Z wyników zamieszczonych w tabeli 8 wynikało, że poborowi wstępujący do wojska mogą mieć już negatywne nastawienie do żołnierskich obowiązków w wyniku różnych wpływów środowiskowych w cywilu. Środowiskiem, które jednak najskuteczniej kształtuje ten negatywny obraz armii jest ona sama. Ponad 40% badanych stwierdziło, że ich opinia o wojsku pogorszyła się lub zdecydowanie pogorszyła się. Tylko 18,36% respondentów określiło, że pobyt w wojsku wpłynął na poprawę wizerunku wojska w ich oczach. Widzimy więc, że wpływ armii na opinie badanych ma dwa kierunki, aczkolwiek zdecydowanie częściej jest on negatywny niż pozytywny.

3.1.3. Zadowolenie ze służby wojskowej

Badając mechanizmy kształtowania się postaw żołnierzy wobec wojska warto zastanowić się, czy służba przynosi im jakiegokolwiek zadowolenie i jakie elementy

⁵⁵ Identyczną relację odnotowano w badaniu z 1998 roku.

życia służbowego wpływają na tę ocenę. Wyniki badania opinii żołnierzy na ten temat zamieściliśmy w tabeli 10 i 11.

Tabela 10. Wyniki odpowiedzi badanych na pytanie: *Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z pełnienia zasadniczej służby wojskowej?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	5,08
2. Raczej tak	25,76
3. Raczej nie	23,73
4. Zdecydowanie nie	35,93
5. Trudno powiedzieć	9,49

Niespełna trzecia część badanych wyraża zadowolenie ze służby wojskowej, jednak tylko co dwudziesty jest zdecydowanie zadowolony, a zdecydowanie niezadowolonych jest aż 35,93% respondentów. Takie pytanie zadano również w badaniu z 1998 roku. Wtedy zdecydowanie zadowolonych było 1,9%, a zdecydowanie niezadowolonych 31,8 %

Spójrzmy teraz, co w służbie wojskowej przynosi żołnierzom zadowolenie, a co najczęściej jest oceniane przez nich negatywnie. W tabeli 8 przedstawiliśmy wyniki obrazujące, w jaki stopniu różne sytuacje i aspekty życia służbowego, postrzegane są jako przynoszące bądź też nie przynoszące zadowolenia. Badanym przedstawiliśmy dwadzieścia zmiennych mających związek z pełnieniem służby wojskowej i poprosiliśmy, aby ocenili je wykorzystując zaproponowaną przez nas skalę (zob.tabela 11).

Ogólnie oceniając prezentowane wyniki należy zauważyć, że znacznie mniej respondentów oceniło zmienne w kategoriach zdecydowanie pozytywnych niż w kategoriach zdecydowanie negatywnych. Najczęściej respondenci dokonywali ocen w kategorii *zdecydowanie zadowolony*, gdy odnosili się do stosunków z żołnierzami z tego samego poboru oraz młodszymi służbą. Ponad 87% badanych wyraziła zadowolenie z relacji społecznych ze swoimi rówieśnikami (ten sam pobór) Nawet połowa żołnierzy nie określiła w kategoriach pozytywnych relacji z kadrami zawodową. Zadowolonych jest, w przypadku stosunków z przełożonymi 49,14% badanych, a z relacji społecznych z pozostałą kadrami 44,74%. Podobne wyniki oceny tych dwóch ostatnich zmiennych uzyskano w badaniu z 1998r⁵⁶.

⁵⁶ Zob. *Środowisko wojskowe...* cyt. wyd., s.187.

Tabela 11. Ewaluacja zmiennych wpływających na zadowolenie ze służby wojskowej (dane w %)

Wyszczególnienie	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Raczej niezadowolony	Zdecydowanie niezadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Warunków zakwaterowania	7,79	46,44	23,72	16,61	5,42
2. Wyżywienia	7,14	32,31	20,06	36,73	3,74
3. Umundurowania	9,49	48,13	24,74	12,54	5,08
4. Możliwości odpoczynku	2,71	25,76	30,85	35,93	4,74
5. Stosunków z przełożonymi	8,47	40,67	19,33	21,69	9,83
6. Stosunków z pozostałą kadrami zawodową	4,40	40,34	18,98	20,00	16,27
7. Stosunków z żołnierzami młodszymi służbą	20,00	51,18	5,42	3,05	20,34
8. Stosunków z żołnierzami starszymi służbą	14,57	42,37	15,59	12,20	15,25
9. Stosunków z żołnierzami tego samego poboru	36,27	51,52	3,73	3,72	4,74
10. Sprzętu bojowego, na którym Pan się szkoli	6,77	31,52	27,45	28,13	6,10
11. Specjalności, w jakiej jest Pan szkolony	12,54	42,37	14,57	23,72	6,77
12. Wiedzy i umiejętności nabytej w czasie szkolenia	8,13	44,74	15,93	23,38	7,79
13. Atrakcyjności zajęć szkoleniowych	5,76	26,10	30,16	30,50	7,45
14. Możliwości korzystania z urlopów i przepustek	8,47	13,89	20,00	52,88	4,74
15. Przestrzegania praw jakie Pan posiada	6,44	32,54	23,72	26,44	10,84
16. Wykonywanych obowiązków	6,46	40,81	21,76	20,74	10,20
17. Sprawiedliwości wyróżniania i karania przez przełożonych	6,10	23,72	20,67	40,34	9,15
18. Troski przełożonych o podwładnych	7,45	22,37	27,79	31,18	11,18
19. Wysokości otrzymywanego żołdu	1,35	8,47	15,93	69,49	4,74
20. Korzyści pozamaterialnych jakie Pan może uzyskać po odbyciu służby wojskowej (np. szacunek społeczeństwa, możliwość znalezienia ciekawszej pracy)	15,93	32,20	12,20	19,66	20,00

Opinie w kategorii *zdecydowanie niezadowolony* formowane były najczęściej przy ocenie *wysokości otrzymywanego żołdu* (69,49%), *możliwości korzystania z urlopów i przepustek* (52,88% badanych) oraz *sprawiedliwości wyróżniania i karania przez przełożonych* 40,34%. Stosunkowo często żołnierze wyrażali niezadowolenie z powodu *złej jakości wyżywienia*. Problem ten bardzo często pojawiał się w czasie wywiadów oraz stanowił główny temat uwag zamieszczanych przez respondentów na ostatniej stronie w kwestionariuszu ankiety.

3.2. Postawy żołnierzy wobec szkolenia

W grupie celowościowej jaką jest armia, mamy do czynienia ze szczególnie silnym uzależnieniem efektów planowo organizowanej działalności szkoleniowej od oddziaływań nieintencjonalnych. Jak podkreśla Krzysztof Kiciński, efekty te są w dużej mierze wynikiem zintegrowania celowych oddziaływań dydaktyczno-wychowawczych z oddziaływaniami rozumianymi jako efekt uczestnictwa w dobrze zorganizowanej i sprawnie działającej instytucji. Tylko jedność tych dwóch wymiarów rzeczywistości, pierwszego wyrażającego się w języku wartości, wzorów osobowych, więzi międzyludzkich i drugiego wynikającego z perfekcyjnej organizacji, sprawności i efektywności działania grupy, może przynieść nam oczekiwane rezultaty szkolenia⁵⁷.

Dotychczas prezentowane wyniki badań wskazują, że żołnierze raczej nie postrzegają armii jako perfekcyjnie zorganizowanej sprawnej i efektywnej organizacji. To nakazywałoby przypuszczać, że efekty szkolenia nie mogą być zadawalające. Fakt taki przyczyniał by się do pogorszenia postaw żołnierzy wobec wojska, przecież i tak często już niezbyt pozytywnych. Wydaje się nam, że to właśnie wysoki poziom szkolenia powinien być czynnikiem mającym wpływ na rozbudzenie wewnętrznych motywacji pełnienia służby przez żołnierzy, jak również korzystnie oddziałującym na poprawę ich opinii o wojsku.

W tym podrozdziale zamieściliśmy wyniki badań opinii żołnierzy dotyczące ich oczekiwań w zakresie nabywania określonego rodzaju wiedzy specjalistycznej i opanowania umiejętności działania na sprzęcie bojowym, opinie o przydatności nabywanej wiedzy i umiejętności oraz organizacji procesu szkolenia, a także dane dotyczące uwarunkowań zaangażowania w szkoleniu/

3.2.1. Potrzeba zdobywania wiedzy i umiejętności

Obok licznych, tak zwanych potrzeb podstawowych, ludzie odczuwają potrzebę poznania tego, co zagadkowe, nieznanne lub tajemnicze. W związku z tym istnieją logiczne przesłanki, aby poza uznaniem negatywnych czynników determinujących

⁵⁷ Por. K. Kiciński, *Uwagi o społeczno-wychowawczych problemach sił zbrojnych*, (w:) *Dylematy wychowania wojskowego. Materiały z narady na temat: „Społeczno-wychowawcze problemy sił zbrojnych i możliwości ich skutecznego rozwiązywania*, praca zbiorowa pod red. T. Jemioły, R. Stępnia, Warszawa 1997, s. 76.

podjęcie służby w wojsku i aktywności w czasie szkolenia, takich jak na przykład lęk przed odpowiedzialnością karną czy dyscyplinarną, przyjąć także istnienie pozytywnych impulsów stymulujących żołnierza do zaspokojenia ciekawości, zdobywania wiedzy, wyjaśnienia i zrozumienia tego co zagadkowe i niezrozumiałe. Ich źródłami są wartości poznawcze procesu szkolenia oraz motywacje wewnętrzne do służby wojskowej.

Aby przekonać się, na ile słuszne jest założenie, iż żołnierze posiadają wewnętrzną potrzebę uczestnictwa w procesie szkolenia w wojsku wynikającą z ich potrzeb poznawczych, zapytano badanych, jakiego rodzaju wiedzę i jakie umiejętności chcieliby nabyć w czasie odbywania zasadniczej służby wojskowej. Wymieniono czternaście różnych propozycji szkoleniowych. Propozycja piętnasta zawierała zadanie: *Nie chcę zdobywać żadnej wiedzy i niczego się uczyć*. Respondent oceniał każdą z nich posługując się kafeterią zamkniętą, na którą składały się następujące kategorie waluacyjne: *zdecydowanie tak, raczej tak; raczej nie; zdecydowanie nie; trudno powiedzieć*. Otrzymane wyniki zamieszczone zostały w tabeli 12.

Tabela 12. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Wiedzę z jakiego zakresu i jakie umiejętności chciałby Pan nabyć w czasie zasadniczej służby wojskowej?* (dane w %)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Nauczyć się strzelania z różnego rodzaju broni	65,08	21,69	5,08	3,72	4,40
2. Poprawić sprawność fizyczną	43,72	36,27	10,16	4,40	5,42
3. Nauczyć się i doskonalić umiejętności prowadzenia pojazdów i wozów bojowych	52,54	27,11	11,86	4,06	4,40
4. Nauczyć się walki wręcz	60,67	26,10	6,10	2,37	4,74
5. Nauczyć się obsługiwać różnego rodzaju środki łączności	31,18	34,57	24,06	4,74	5,42
6. Dojść do dużej wprawy w pracy na sprzęcie bojowym	29,49	31,18	25,08	5,76	8,47
7. Poprawić odporność psychiczną	41,01	30,50	16,27	6,77	5,42
8. Nauczyć się udzielać pierwszej pomocy w różnych przypadkach	46,10	41,01	6,10	2,71	4,06
9. Opanować sztukę przetrwania w trudnych warunkach	44,74	30,50	14,91	5,08	4,74

10. Zapoznać się z tradycjami oręża polskiego	17,96	33,22	30,16	8,47	10,16
11. Uzyskać kwalifikacje do pracy w agencjach ochrony	45,42	27,45	15,25	5,08	6,77
12. Zapoznać się ze sprzętem saperskim i minerskim	24,06	26,44	30,50	11,52	7,45
13. Odbyć szkolenie spadochronowe	46,10	17,28	18,98	9,15	8,47
14. Uzyskać kwalifikacje przydatne w życiu cywilnym	66,10	21,69	5,08	2,03	5,08
15. Nie chcę zdobywać żadnej wiedzy i niczego się uczyć	4,06	3,38	13,89	57,63	21,01

Na pytania dotyczące poszczególnych form aktywności szkoleniowej, respondenci w większości udzielali odpowiedzi: „*zdecydowanie tak*” i „*raczej tak*”. O poznawczym nastawieniu badanych żołnierzy do procesu szkolenia świadczy, iż tylko 4.06% spośród nich, nie chciałoby w czasie służby wojskowej nabywać wiedzy i umiejętności..

Szczególnością popularnością wśród respondentów cieszyła się wiedza i umiejętności wchodzące w zakres poszczególnych przedmiotów szkolenia bojowego. Młódzież, mimo istnienia wielu negatywnie oddziałujących czynników, nie skłaniających do podjęcia służby wojskowej, posiada jednak potrzebę aktywności szkoleniowej, stanowczo także sprzeciwia się bierności i marnowaniu czasu spędzanego w wojsku. Przytoczone wyniki badań świadczą również o konkretnych oczekiwaniach żołnierzy wobec walorów poznawczych procesu szkolenia⁵⁸.

3.2.2. Przydatność nabywanej wiedzy i umiejętności

W grupie motywów wewnętrznych, wynikających z postaw poznawczych, obok zainteresowania poszczególnymi przedmiotami szkolenia bojowego, istotną rolę w kształtowaniu aktywnych postaw w szkoleniu odgrywa przekonanie, iż zdobywana w czasie pełnienia służby wojskowej wiedza i umiejętności będą miały wartość

⁵⁸ Bardzo podobne wyniki uzyskano w badaniu z 1998 roku

praktycznie użyteczną, zarówno w życiu cywilnym, jak również na ewentualnym polu walki.

Z danych zamieszczonych w tabeli 12, wynika, iż prawie 88% badanych chciałoby, aby proces szkolenia w pododdziałach pozwalał na uzyskiwanie kompetencji przydatnych także poza wojskiem. Opinie o stopniu realizacji tego postulatu w praktyce szkoleniowej, przedstawia tabela 13.

Tabela 13. Opinie respondentów o stopniu przydatności w życiu cywilnym wiedzy, umiejętności oraz nawyków ukształtowanych podczas służby wojskowej ($N = 416$, dane w %)

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. W dużym stopniu	7,79
2. Raczej w dużym stopniu	24,40
3. Raczej w małym stopniu	33,22
4. W małym stopniu	21,69
5. Trudno powiedzieć	12,88

Uzyskane wyniki badań wskazują, iż 32,19% badanych dostrzega przydatność kompetencji nabywanych w wojsku dla swoich prywatnych potrzeb. Czynniki te mogą więc odgrywać istotną rolę w mobilizowaniu ich do aktywności szkoleniowej. Przeszło połowa respondentów nie spodziewa się jednak większych możliwości wykorzystania w życiu cywilnym tego, co nauczą się podczas służby wojskowej

Biorąc pod uwagę fakt, iż głównym celem pełnienia służby wojskowej przez żołnierzy jest przygotowanie ich do działań bojowych, wydaje się, iż spełnianie przez proces szkolenia bojowego tego warunku, będzie ważnym motywatorem żołnierskiego działania. Badanych poproszono więc o wyrażenie opinii na temat postrzegania nabywanych umiejętności w kontekście ich przydatności na polu walki. Wyniki badania opinii na ten temat przedstawiono w tabeli 14.

Tabela 14. Opinie respondentów o stopniu przydatności w czasie realnych działań bojowych wiedzy, umiejętności oraz nawyków ukształtowanych podczas służby wojskowej

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. W dużym stopniu	6,10
2. Raczej w dużym stopniu	20,67
3. Raczej w małym stopniu	25,76
4. W małym stopniu	32,88
5. Trudno powiedzieć	14,57

Porównując wyniki zamieszczone w tabeli 13 i tabeli 14 zauważamy, iż w opinii badanych, służba wojskowa częściej jest przez nich postrzegana jako przedsięwzięcie służące przygotowaniu do życia w cywilu, niż do działań na polu walki. Dla dużej części badanych szkolenie jest niewiele przydatne zarówno dla przyszłych potrzeb życia w cywilu, jak również ewentualnych działań na polu walki⁵⁹.

3.2.3. Opinie o wykorzystaniu okresu służby na szkolenie

Respondentów zapytaliśmy w kwestionariuszu ankiety, jak postrzegają wykorzystanie okresu służby wojskowej na realizację poszczególnych przedsięwzięć szkoleniowych i innych obowiązków służbowych. Przedstawiliśmy im różne formy aktywności charakterystyczne dla życia służbowego w jednostce wojskowej i poprosiliśmy, aby ocenili je używając do tego skali składającej się z następujących kategorii: *zdecydowanie za dużo*; *raczej za dużo*, *raczej za mało*, *zdecydowanie za mało*, *ani za dużo*, *ani za mało* - *jak w sam raz*. Uzyskane wyniki zamiesiliśmy w tabeli 14.

Tabela 14. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak dużo czasu zajmują w pododdziale, w którym odbywa Pan służbę wojskową, poniżej wymienione przedsięwzięcia? (dane w %)

	Zdecydowanie za dużo	Raczej za dużo	Raczej za mało	Zdecydowanie za mało	Ani za dużo ani za mało – jak w sam raz	Trudno powiedzieć
1. Pełnienie służb	33,89	24,74	5,76	1,01	20,67	13,89
2. Prace gospodarcze w pododdziale	33,55	33,22	6,44	0,68	19,66	6,44
3. Szkolenia fizyczne	17,96	24,40	21,69	8,81	21,01	6,10
4. Szkolenie strzeleckie	7,46	6,10	31,86	33,56	15,59	5,42
5. Szkolenie ogniowe (praca bojowa na spręcie)	9,49	10,84	26,10	26,44	16,95	10,17
6. Szkolenie taktyczne (na poligonach i przykoszarowych placach ćwiczeń)	17,28	15,59	15,93	16,61	22,71	11,86
7. Kształcenie obywatelskie	7,46	12,54	21,35	16,61	28,14	13,89
8. Prace konserwacyjne przy spręcie bojowym	16,27	19,66	14,91	8,47	28,81	11,86
9. Ćwiczenie musztry	24,74	20,68	7,12	4,07	33,56	9,83
10. Zajęcia teoretyczne z poszczególnych przedmiotów szkoleniowych	20,00	18,30	10,17	10,51	30,17	10,84

⁵⁹ Identyczny wniosek został sformułowany przy opisie badań z 1998 roku.

Badani wskazywali najczęściej pełnienie służb oraz prace gospodarcze, jako przedsięwzięcia zajmujące w czasie służby wojskowej za dużo czasu. Według co trzeciego respondenta zdecydowanie za mało czasu poświęca się na szkolenie strzeleckie. Ciekawe odpowiedzi uzyskano przy ocenie szkolenia taktycznego. Spośród wszystkich badanych tylko 17,28 % określiło, że tego typu szkolenia jest *zdecydowanie za dużo*, a 15,59% , że *raczej jest za dużo*. Opinie te różnicuje jednak zmienna *miejsce odbywania służby wojskowej* ($p = 0,00635$; $VC = 0,19$). Wyniki korelacyjne pokazały, że wśród żołnierzy z ośrodka odbywania kary ograniczenia wolności takie opinie posiada 71,44% respondentów (38,10% udzieliło odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie za dużo*; 33,33% w kategorii *raczej za dużo*). Spośród badanych jednostek zbliżone wyniki uzyskano w grupie respondentów z batalionu rozpoznawczego. W tym przypadku 25% respondentów stwierdziło , że szkolenia na taktycznego na przykoszarowych placach ćwiczeń jest *zdecydowanie za dużo*, a 27,50% , że *jest raczej za dużo*. W pozostałych grupach, żołnierze raczej odczuwali niedosyt niż nadmiar tego typu działalności szkoleniowe.

3.2.4. Oddziaływanie grupy rówieśniczej

Ważnym czynnikiem motywującym człowieka do określonych zachowań w organizacji jest akceptacja podejmowanych form aktywności przez grupy nieformalne. Oddziaływania tych grup okazują się bardzo często skuteczniejsze od wpływów pochodzących od formalnych elementów struktury wojska przez to, że dysponują one swoimi, trafnie dobranymi sankcjami negatywnymi i nagrodami za stopień konformizmu jednostki wobec preferowanych w grupie norm postępowania. Ludzie, którzy często stykają się w grupach, mają także skłonność do myślenia i postępowania w podobny sposób. Ciągła styczność prowadzi do wspólnych wartości i norm.

W celu określenia kierunku wpływów, tego ważnego obszaru sił motywujących jednostkę do działania, zapytano badanych o odczucia związane z oczekiwanymi, przez środowisko żołnierzy z pododdziału, postawami wobec zaangażowania w szkolenie.

Tabela 15. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Jakiej postawy oczekują od Pana koleżdy z pododdział? (dane w %)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Zaangażowania w przedsięwzięcia szkoleniowe. Uzyskiwania jak najlepszych wyników w szkoleniu	9,49	25,42	36,94	12,54	15,59
2. Biernej postawy w szkoleniu. Uzyskiwania co najwyżej średnich wyników.	4,74	29,15	35,93	13,55	16,61

Wpływy grupy rówieśniczej są bardzo zróżnicowane. Wielu respondentów interpretuje je jako ukierunkowane na osiąganie wysokich wyników w szkoleniu. Inni natomiast widzą w nich zachętę do bierności i uzyskiwania co najwyżej średnich wyników szkoleniowych. Zmienność postrzegania charakteru wpływu grupowego występuje we wszystkich badanych grupach. Nie zanotowano pod tym względem różnic statystycznie istotnych pomiędzy poszczególnymi grupami badanych żołnierzy. W taki sam sposób postrzegają wpływy grupowe żołnierze szkolący się w ośrodku szkolenia jak i odbywający służbę w jednostkach bojowych, a także karami ograniczeniem wolności i przebywający w ośrodku w Ciechanowie.

Do poruszanej problematyki nawiązywało również pytanie zawarte w kwestionariuszu ankiety, w którym prosiliśmy o wypowiedzenie się, czy uzyskiwanie wysokich wyników w szkoleniu wpływa na autorytet żołnierza wśród kolegów. Uzyskane wyniki odpowiedzi zamieściliśmy w tabeli 16.

Tabela 16. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: W jakim zakresie uzyskiwanie wysokich wyników w szkoleniu wpływa na autorytet żołnierza wśród kolegów

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Decyduje	8,50
2. Pomaga	38,77
3. Nie ma wpływu	33,67
4. Przeszkadza	7,14
5. Wyklucza	3,06
6. Trudno powiedzieć	8,84

Nie ulega wątpliwości, że wysokie wyniki w szkoleniu nie są traktowane przez badanych w kategoriach czynnika decydującego o autorytecie wśród kolegów. Prawie taka sama ilość badanych wskazała, że fakt ten może co najwyżej pomagać w kształtowaniu swojej pozycji w grupach żołnierskich lub że nie ma on na posiadanie autorytetu żadnego wpływu. Warto zauważyć, że uzyskiwanie wysokich wyników w

szkoleniu postrzegane jest najczęściej, jako czynnik decydujący o autorytecie w grupie lub wspomagający autorytet, przez żołnierzy odbywających karę ograniczenia wolności w ośrodku w Ciechanowie ($p = 0,00109$; $VC = 0,19$). Wśród tych respondentów 23,81% wskazuje rezultaty szkolenia jako czynnik decydujący, a 42,86% jako czynnik wspomagający autorytet. W pozostałych grupach odsetek tak postrzegających szkolenie jest znacznie mniejszy. W pododdziałach 3 Warszawskiej Brygady Raketowej tylko 2,33% respondentów wskazywało wysokie wyniki szkoleniowe jako czynnik decydujący o autorytecie w grupie, w pułku artylerii było takich respondentów 3,57%, w batalionie rozpoznawczym 10%, a w ośrodku szkolenie w Koszalinie 10,92%.

3.2.5. Wspólnota celów szkoleniowych

Pojęcie celu zawsze wiąże się z działalnością człowieka. W tym aspekcie cel oznacza zamierzony stan rzeczy, na osiągnięcie którego nakierowane jest działanie indywidualne lub grupowe⁶⁰. Celami rozumianymi w ten sposób mogą być pewne wartości materialne, społeczne, ideowe oraz działanie samo w sobie. Cele grupowe (zbiorowe), postrzegane jako ogólne nastawienie grupy na osiągnięcie określonych stanów rzeczy, odgrywają w jej życiu podstawowe funkcje. Są płaszczyzną kontaktów społecznych między członkami, pobudzają ich do wspólnego działania, decydują o spójności i spistości grupy, wyznaczają rodzaj i strukturę działalności grupy.

W literaturze wyróżnia się często dwa rodzaje celów. Cele formalne, narzucane grupie przez czynniki zewnętrzne, które są realizowane mimo, iż nie zawsze członkowie grupy je akceptują oraz cele autonomiczne, to znaczy takie, które są podzielane przez członków grupy⁶¹. Rozróżnienie to, na co wskazuje Halina Sowińska, nie wydaje się być uzasadnione w świetle definicji celów przedstawianych przez

J. Zieleniewskiego. Jeżeli cel nie jest podzielany przez członków grupy, a realizowany jedynie pod naciskiem zewnętrznym, to raczej należałoby mówić w tym przypadku o

⁶⁰ Zob. J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1976, s. 182; K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik ...*, op.cit., s. 83.

⁶¹ H. Sowińska, *Klasa szkolna jako zespół wychowawczy*, Warszawa 1974, s. 35.

zadaniach grupowych, a nie celach grupowych⁶². Grupy tworzone przez instytucje, zawsze w początkowym okresie swego istnienia realizują zadania. W miarę rozwoju grupy, zadania te mogą przekształcić się w cele grupowe.

Akceptowanie wspólnych celów przez członków pododdziału jest niezwykle istotne, ponieważ pociąga za sobą częste interakcje oparte o stosunki współpracy, oraz prowadzi do zagęszczenia się procesów porozumiewania się. Grupa zyskuje dzięki temu większą spójność⁶³, która jest ważnym elementem ukształtowania się pododdziału jako zespołu⁶⁴.

Niezmiernie istotne jest więc, jaki stosunek do zadań stawianych przez dowódców będą przejawiali żołnierze. Akceptacja przez żołnierzy zadań realizowanych przez grupę oraz uznanie ich za cele własne jest jednym z podstawowych wyznaczników jakości szkolenia. Problem ten stanowi ważny kierunek działalności wychowawczej dowódców pragnących odpowiednio ukształtować swój pododdział.

Badając zakres formalnych celów pododdziałów poddano analizie dokumentację dotyczącą planowania, organizacji i przebiegu szkolenia. W kwestionariuszu ankiety poprosiłem respondentów o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczącej tej problematyki. Przedstawiane w dokumentacji główne cele szkolenia najogólniej można ująć, jako osiągnięcie wysokiego poziomu przygotowania żołnierzy, załóg, obsług i całości pododdziałów do wykonywania zadań taktycznych, ogniowych oraz specjalistycznych. Wydaje się, iż cele w takim kształcie, są akceptowane zarówno przez kadre zawodową jak i żołnierzy z poboru. Badania opinii wskazały bowiem, iż blisko 93% żołnierzy z poboru, pomimo zróżnicowanego traktowania obowiązku służby wojskowej i występowania szeregu zjawisk

⁶² Tamże.

⁶³ Spójność grupowa to występowanie specyficznych sił czy tendencji społecznych wywierających nacisk na członków grupy do pozostania w jej obrębie. Wysoka spójność wyraża się w gotowości większości członków do rozszerzania i podtrzymywania interakcji, do podejmowania współpracy w ramach zespołu, w życzliwych i ofiarnych reakcjach grupy na zachowania jej członków. Zob. K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik...*, op.cit.,s. 202; H. Sowińska, *Klasa szkolna ...*, op. cit.,s. 102-103.

⁶⁴ Zob. T. Newcomb, R. Turner, P. E. Converse, *Psychologia społeczna*, Warszawa 1970. Autorzy opisują między innymi eksperyment Backa, który wykazał, iż zorientowanie grupy na cel, przyczynia się do zwiększenia jej spójności oraz istnienie ścisłego związku pomiędzy spójnością grupy a efektywnością osiągania przez nią celów.

niekorzystnie oddziałujących na sferę motywacji do podjęcia służby, posiada w trakcie jej pełnienia potrzebę aktywności szkoleniowej.

Chcąc stwierdzić, w jakim stopniu żołnierze z poboru dostrzegają wspólnotę interesów z kadrą zawodową w zakresie osiągania wysokich wyników w szkoleniu i dyscyplinie żołnierze, poproszono respondentów o udzielenie w kwestionariuszu ankiety odpowiedzi na pytanie dotyczące tej problematyki. Wyniki badań opinii zostały zamieszczone w tabeli 66

Tabela 17. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *W jakim stopniu osiąganie przez pododdział wysokich wyników w szkoleniu, jest wspólnym interesem kadry zawodowej i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.* (dane w %)

Odpowiedź	% odpowiadających
1. W dużym stopniu	33,09
2. Raczej w dużym stopniu	13,81
3. Raczej w małym stopniu	12,00
4. W małym stopniu	20,36
5. Trudno powiedzieć	4,36

Trzecia część badanych wskazuje, że, iż osiąganie wysokich wyników w szkoleniu i dyscyplinie przez pododdział jest w dużym stopniu wspólnym interesem całej tworzącej go społeczności⁶⁵. W sumie w kategoriach *w dużym stopniu* i *raczej w dużym stopniu* odpowiedziało blisko połowę pytanych. Co piąty uważa jednak, że wspólnota celów szkoleniowym jest widoczna w małym stopniu.

Wydaje się, że istnieje gotowość uznania przez żołnierzy za cele własne, zadań wynikających z celów głównych pododdziału wyrażających się w dążeniu do uzyskania określonego poziomu wyszkolenia bojowego - indywidualnego i zespołowego. Nie znajdują jednak akceptacji wszelkie zadania, które według żołnierzy temu celowi nie służą. Przymuszanie⁶⁶ ich do wykonywania nieakceptowanych zadań może stanowić jeden z podstawowych czynników wyodrębnienia się nieformalnej struktury pododdziału, negatywnie nastawionej do formalnych wymogów roli społecznej żołnierza.

⁶⁵ W badaniach z 1998 roku tak odpowiadających było to 36,4% respondentów

⁶⁶ Przymus spełnia rolę ważnego czynnika organizującego życie społeczne w armii. Stosowany w nadmiarze jest jednak zagrożeniem dla funkcjonowania wojska.

3.3. Relacje interpersonalne w pododdziałach

Relacje interpersonalne przebiegają zawsze w określonych warunkach społecznych i łączą ludzi o określonych rolach i pozycjach społecznych. W warunkach wojska jest to relacja pomiędzy dowódcami, dowódcami i podwładnymi, podwładnymi i przełożonymi, żołnierzami z poboru i różnorodne relacje pomiędzy żołnierzami przynależnymi do zróżnicowanych podgrup ludzi w mundurach pełniących służbę wojskową i służących w wojsku. Możemy powiedzieć, że wszyscy wymienieni pozostają ze sobą w relacjach interpersonalnych, które ze względu na cel nazwiemy relacjami służbowymi (zadaniowymi). W skład każdej relacji wchodzi dwa podstawowe zjawiska: proces wzajemnego postrzegania i proces porozumiewania się. wzajemna interakcja ma spowodować sprawne wykonanie nakazanych poleceń, rozkazów i zadań. Jest ona jednak bardzo mocno modyfikowana przez różnego rodzaju czynniki o charakterze subiektywnym (osobowym) i obiektywnym (środowiskowym, sytuacyjnym). Powstają więc więzi i zależności o dużym stopniu odmienności i zróżnicowania.

W ramach struktury formalnej oddziału czy pododdziału, zespołu albo równoległe do niej powstaje układ oparty na osobistych kontaktach, sympatiach, dążeniach, zainteresowaniach, wzorach postępowania. Układ ten nosi nazwę struktury nieformalnej i powstaje dlatego, że nie ma takiej idealnej struktury formalnej, która zapewniałaby zaspokajanie wszystkich potrzeb człowieka. Podstawą takiego układu są nieformalne więzi, sympatie i antypatie, układające się w wewnętrzną stratyfikację grup. Ze względu na obecność zróżnicowanych relacji społecznych i typów więzi międzyludzkich wojsko jest bardzo ciekawym systemem społecznym. Jego sprawne działanie uzależnione jest od funkcjonalnego współwystępowania w ich obrębie wydawałoby się pozornie sprzecznych i wzajemnie wykluczających układów oraz zależności. Podstawą do funkcjonowania jest co prawda więź stanowiona, lecz istotnym zjawiskiem decydującym o efektywności działań podejmowanych przez

struktury armii, należy uznać występowanie w ich obrębie relacji interpersonalnych opartych na więzi zrzeszeniowej i naturalnej.

Badając relacje społeczne chcieliśmy się dowiedzieć przede wszystkim, w jakim zakresie występują w nich postawy prospołeczne, a w jakim postawy rywalizacji oraz jakie zjawiska są charakterystyczne dla stosunków podwładnych z przełożonymi. W psychologii społecznej definiując zachowania prospołeczne wskazuje się, że jest to taki rodzaj zachowań, które przynosi pomyślność drugiej osobie. Cechuje je nie tyle bezinteresowność, co specyficzny rodzaj interesu leżącego u źródeł motywacji skłaniającej do określonej aktywności. Osoba podejmująca tego typu działania ponosi nie tylko naturalne koszty zaangażowania na rzecz innego człowieka, ale gotowa jest poświęcić także dobra osobiste. Mimo, że u podłoża takiego zachowania bardzo często leży chęć uzyskania nagrody zewnętrznej (społecznej aprobaty) to prawie zawsze występuje również źródło wzmocnień wewnętrznych, polegające na dążeniu człowieka do uzyskania pozytywnego obrazu siebie⁶⁷

3.3.1. Relacje podwładny – przełożony

W organizacjach zadaniowych o strukturze hierarchicznej niezwykle istotnym czynnikiem decydującym o skuteczności realizacji zadań organizacyjnych oraz wpływającym na jakość życia społecznego są relacje pomiędzy podwładnym i przełożonym. Używając terminologii E. Goffmana, można wojsko przedstawić jako instytucje totalną i społeczność żołnierzy rozbić na dwie grupy: świat personelu i świat podwładnych. Ten pierwszy tworzy kadra zawodowa, drugi jest obszarem funkcjonowania żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.

Ważną kategorią, która ma wpływ na kształtowanie postaw człowieka wobec otaczającego środowiska społecznego jest jaźń odzwierciedlona. Respondentów zapytaliśmy więc, czy są uważani przez przełożonych za dobrych żołnierzy. Uzyskane wyniki przedstawiliśmy w tabeli 18.

Tabela 18. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy przełożeni uważają Pana za dobrego żołnierza?*

⁶⁷ Zob. A. Szuster, *Orientacje prospołeczne a preferowane wartości (w kategorii Shaloma Schwartza)* (w:) *Jednostka i społeczeństwo*, praca pod red. M. Lewickiej, J. Grzelaka, Gdańsk 2002, s.199-201.

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	4,08
2. Raczej tak	36,39
3. Raczej nie	11,22
4. Zdecydowanie nie	6,12
5. Trudno powiedzieć	42,17

Opinia wyrażana przez przełożonego jest jednym z ważniejszych czynników kształtowania postaw żołnierskich, elementem składowym budowania samooceny przez każdego z podwładnych. Dobra opinia wzmacnia pozytywnie, utwierdza w postanowieniu, zachęca do utrzymania dotychczasowej pozycji a nawet jej poprawienia, zaś negatywna w większości przypadków nie mobilizuje podwładnych do zmiany dotychczasowych zachowań.

Jak wynika z przeprowadzonych badań ponad 40% respondentów wskazuje, że przełożeni uważają ich za dobrych żołnierzy - *zdecydowanie dobrych* (4,08%) i *raczej dobrych* (36,39%). Odmienne zdanie o podwładnych ma co szósty spośród respondentów. Jednak najbardziej zastanawia fakt, iż ponad 42% badanych żołnierzy nie zna wyraźnej opinii swoich przełożonych o sobie. Najrzadziej opinie o pozytywnym obrazie swojej osoby w oczach przełożonego wyrażali żołnierze z WOWKOW. Niespełna 30% odpowiedziało na pytanie zadane w kwestionariuszu w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*.

Respondentów zapytaliśmy również jacy ich zdaniem są na ogół przełożeni wobec żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Wyniki odpowiedzi zamieściliśmy w tabeli 19.

Tabela 19. Wyniki odpowiedzi na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni względem żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Życzliwi	5,44
2. Obojętni	21,08
3. Nieżyczliwi lub złośliwi	19,38
4. Rozmaici w różnych okolicznościach	43,87
5. Trudno powiedzieć	10,20

Największa liczba badanych żołnierzy dostrzega zmienność nastrojów swoich przełożonych, którzy w stosunku do nich są rozmaici w różnych okolicznościach. Taki pogląd wyraża aż 43,87 % respondentów. Zdaniem badanych niewielu spośród przełożonych, bo tylko 5,44% ma życzliwy stosunek do podwładnych. Wielu

prezentuje postawę obojętną (21,08%), lub niezycziwą a nawet złośliwą, co dostrzega blisko 19,38% badanych. Mimo dostrzeganych ułomności w relacjach z przełożonymi, blisko połowa badanych żołnierzy wyraża zadowolenie z relacji ze swoimi przełożonymi, gdyż zdecydowane zadowolenie wyraża 8,47% badanych, a umiarkowane (*raczej zadowolony*) 40,67% ogółu. Swoje niezadowolenie z panujących stosunków z przełożonymi wyraża jednak ponad 40% respondentów. Niezadowolenie żołnierze swoje opinie uzupełniali często komentarzem w którym aż roiło się od ostrych, dosadnych sformułowań, świadczących o nagromadzeniu się w nich dużej dawki negatywnych, czasem agresywnych emocji.

Tabela 20. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *W jakim stopniu jest Pan zadowolony ze stosunków z przełożonymi?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	8,47
2. Raczej zadowolony	40,67
3. Raczej niezadowolony	19,32
5. Zdecydowanie niezadowolony	21,69
6. Trudno powiedzieć	9,83

Zastanawiające, że wartość zmiennej *zadowolenie ze stosunków z przełożonymi* nie jest zależna w sposób statystycznie istotny od przynależności żołnierza do określonego pododdziału. Żołnierze z WOWKOW równie często wyrażali pozytywne opinie o swoich dowódcach w ośrodku jak respondenci z pozostałych jednostek wojskowych. Należy jednak zauważyć, że opinie pozytywne najczęściej dominowały wśród badanych z 3 Warszawskiej Brygady Rakietowej OP. Zadowoleni ze stosunków z przełożonymi wyraziło tam blisko 63% respondentów (suma odpowiedzi *zdecydowanie zadowolony* i *raczej zadowolony*).

Podobne wyniki otrzymaliśmy, gdy zapytaliśmy badanych o stosunki z pozostałą kadrą zawodową. (zob. tabela 21)

Tabela 21. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *W jakim stopniu jest Pan zadowolony ze stosunków z pozostałą kadrą zawodową*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	4,40
2. Raczej zadowolony	40,33
3. Raczej niezadowolony	18,98
4. Zdecydowanie niezadowolony	20,00
5. Trudno powiedzieć	16,27

Ocena stosunku bezpośrednich przełożonych do żołnierzy tylko w niewielkim stopniu odbiega od tej, jaką wystawiają badani pozostałej kadrze zawodowej. Zadowolenie z istniejących relacji wyraża blisko 45% ogółu badanych, w tym jedynie 4,40% uznaje te relacje jako *zdecydowanie zadowolające*. Spośród niezadowolonych 18,98% określa stan relacji w kategorii *raczej niezadowolony*, a kolejnych 20,00% jako *zdecydowanie niezadowolony*.

Niezbędną cechą każdego przełożonego, która pozytywnie wpływa na postawę podwładnych wobec niego, jest przejawiana o nich troska. Respondenci odpowiadali w kwestionariuszu ankiety na pytanie, w jakim stopniu są zadowoleni z troski przełożonych o podwładnych. Wyniki odpowiedzi zamieściliśmy w tabeli 22.

Tabela 22. Zadowolenie z przejawianej przez przełożonych troski o podwładnych

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	7,46
2. Raczej zadowolony	22,37
3. Raczej niezadowolony	27,79
4. Zdecydowanie niezadowolony	31,18
5. Trudno powiedzieć	11,18

Badani pytani o poczucie zadowolenia z przejawianej przez przełożonych troski o podwładnych na ogół wyrażali swoje niezadowolenie, gdyż blisko 60 procent z nich określiło je w kategoriach *raczej niezadowolony* (27,79) i *zdecydowanie niezadowolony* (31,18). Tylko 7,46 procent ogółu respondentów wyraża najwyższe zadowolenie z troski jaką przełożeni przejawiają w stosunku do podwładnych, więcej jest umiarkowanie zadowolonych (*raczej zadowolony*). Taką opinię wyraziło 22,78 procent żołnierzy.

Nieco szerszego kontekstu stosunków między przełożonymi i podwładnymi dostarcza analiza doświadczeń jakie badani żołnierze zdobyli w kontaktach ze swoimi bezpośrednimi przełożonymi i starszymi stopniem, jak również obserwując to, co jest ich pośrednim udziałem, a co określa charakter ogółu stosunków pomiędzy przełożonymi a podwładnymi w ich jednostkach. Wiedzę na ten temat dostarczyły nam odpowiedzi badanych na pytanie: *Jak często według Pana występują w wojsku w stosunkach społecznych pomiędzy przełożonym a podwładnym?* Uzyskane wyniki przedstawiliśmy w tabeli 23.

Tabela 23. Częstość określonych relacji w stosunkach społecznych pomiędzy przełożonymi a podwładnymi (dane w %)

Rodzaj relacji	Kategoria odpowiedzi				
	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
Poszanowanie godności	8,47	35,59	34,23	9,15	12,54
Zrozumienie	4,08	28,57	45,91	10,88	10,54
Postępowanie honorowe	6,77	24,74	43,05	11,52	13,89
Uczciwość	6,8	22,79	43,87	15,30	11,22
Uprzejmość	5,80	20,82	47,44	15,01	10,92
Lojalność	4,06	22,37	45,76	13,56	14,23
Odwaga cywilna	5,42	28,47	35,93	11,86	18,30
Narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego	4,74	11,86	39,32	27,79	16,27
Narażanie własnych korzyści dla dobra przełożonego	3,72	17,28	39,32	21,35	18,30
Ponizanie podwładnych i młodszych	9,83	33,55	29,83	13,89	12,88
Niedocenianie wiedzy i umiejętności podwładnych	10,50	39,32	25,42	8,47	16,27
Instrumentalne traktowanie podwładnych	12,20	31,86	23,72	8,13	24,06
Wkradanie się w łaski przełożonych	9,83	32,88	28,13	9,83	19,32
Nieufność	23,05	27,79	21,69	8,13	19,32

Z uzyskanych danych wyłania się obraz mało optymistyczny obraz, gdy odnieść go do pożądanych społecznie relacji pomiędzy przełożonymi i podwładnymi w wojsku. Wśród opinii wyrażających negatywne cechy przełożonych można wymienić:

- myślenie o sobie i dbanie tylko o własne korzyści. Postawę taką wyraża w badaniach, m.in.: 1) przyjmowanie postawy *nie narażania własnych korzyści dla dobra podwładnego* (postawa powszechna 27,79% wskazań, postawa częsta – 39,32 % badanych); 2) przyjmowanie postawy *nie*

narażania własnych korzyści dla dobra przełożonego (postawa powszechna 18,30 procent, postawa częsta 21,35% ogółu badanych);

- brak w relacjach z podwładnymi *uprzejmości* (rzadko-47,44%, nigdy - 15,01%), *lojalności* (rzadko - 45,76%, nigdy - 13,56% ogółu badanych); *uczciwości* (rzadko - 43,87%, nigdy - 15,30%), *postępowania honorowego* (rzadko - 43,05%, nigdy - 11,52%), *rozumienia*(rzadko - 45,91%, nigdy - 10,88%);
- prezentowanie postawy: *nieufności* (zawsze - 23,05%, raczej często- 27,79% ogółu respondentów), *niedoceniań wiedzy i umiejętności podwładnych* (zawsze - 9,83%, raczej często39,32%);
- *instrumentalne traktowanie podwładnych* (zawsze -12,20%, raczej często - 31,86%), *poniżanie* (zawsze - 9,83%, raczej często 33,55%), *nie szanowanie ich godności* (ogółem w kategoriach nigdy nie szanuje - 9,15% i raczej rzadko szanuje - 34,23%).

3.3.2. Relacje pomiędzy żołnierzami z poboru

Ważnym czynnikiem określającym postawy wobec instytucji wojska są relacje zachodzące w grupach rówieśniczych. One bowiem stanowią o możliwościach wsparcia społecznego jednostki w sytuacjach dla niej trudnych. Bez pozytywnych relacji w tych grupach nie jest możliwe ukształtowanie pozytywnych postaw wobec służby wojskowej. Ten warunek jest konieczny ale nie wystarczający.

Respondentów poprosiliśmy o odpowiedź na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zasadniczej służby wojskowej względem siebie?* Uzyskane wyniki odpowiedzi zamieściliśmy w tabeli 24.

Tabela 24. Ocena wzajemnych relacji między żołnierzami zasadniczej służby wojskowej

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Życzliwi	10,54
2. Obojętni	17,00
3. Nieżyczliwi lub złośliwi	5,44
4. Rozmaici w różnych okolicznościach	54,76
5. Trudno powiedzieć	12,24

Tylko co dziesiąty respondent uważa, że relacje między żołnierzami zasadniczej służby wojskowej cechuje życzliwość, jednocześnie tylko nieco ponad 5% ocenia te

relacje w kategoriach nieżyczliwości i złośliwości. Największa grupa badanych (54,76%), charakteryzuje te relacje jako zmienne - rozmaite w różnych okolicznościach. Obojętność w relacjach między żołnierzami dostrzega 17% respondentów. Na szczególną uwagę zasługuje wysoki wskaźnik postaw obojętnych, zamkniętych, skierowanych jedynie na przetrwanie. Wynik ten może wskazywać także na występowanie znacznej grupy żołnierzy wyizolowanych, samotnych, pozbawionych wsparcia społecznego i zwykłej koleżeńskiej pomocy.

Chcieliśmy się również dowiedzieć, czy we wzajemnych relacjach dominują postawy rywalizacji czy raczej współpracy. W kwestionariuszu ankiety poprosiliśmy więc badanych o odpowiedź na następujące pytanie: *Czy żołnierze zasadniczej służby wojskowej, w pododdziale do którego Pan przynależy nastawieni są przede wszystkim na rywalizację pomiędzy sobą, czy na współpracę w rozwiązywaniu wspólnych problemów?* Respondenci odpowiedzi udzielali na podstawie kafeterii zamkniętej składającej się z czterech propozycji. W przypadku, wątpliwości mogli sformułować własną odpowiedź. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 25.

Tabela 25. Ocena najbliższego środowiska w kategoriach współpracy i dominacji

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Dominuje rywalizacja	22,72
2. Raczej rywalizacja	26,13
3. Dominuje współpraca	40,90
4. Raczej współpraca	10,22
5. Inne	0,00

Z opinii badanych wyłania się obraz środowiska żołnierskiego, jako takiego, w którym obok dużej grupy żołnierzy nastawionych na współpracę (kategorie odpowiedzi: *dominuje współpraca* – 40,90 % i *raczej współpraca* – 10,22%), równie znaczącą grupę stanowią żołnierze nastawieni na rywalizację (odpowiednio kategorie odpowiedzi: *dominuje rywalizacja* – 22,72 % i *raczej rywalizacja* 26,13%).

Respondentom zadaliśmy pytanie w kwestionariuszu dotyczące ich poglądów na temat udzielania pomocy innym oraz motywów jakie skłaniają do podejmowania tego typu działań. Było ono następujące: *Ludzie różnie zapatrują się na temat udzielania pomocy kolegom i współpracownikom. Która z poniżej zamieszczonych opinii jest bliższa Pana postępowaniu?* Ankietowanym przedstawiliśmy do wyboru

trzy warianty odpowiedzi. Mieli wybrać jeden, lub sformułować własną odpowiedź i zamieścić ją w kwestionariuszu. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 26.

Jak wynika z badań żołnierze skłonni są do niesienia bezinteresownie pomocy kolegom nie licząc na odwzajemnienie się tych którym ta pomoc jest udzielana. Pogląd taki wyraża ponad 40% respondentów. Kolejna grupa 28,78 %, także udziela pomocy kolegom i współpracownikom, choć nie aprobeuje niewdzięczności. Jednak co czwarty badany przyznaje, że nie pomaga tym, którzy nigdy nie starają się odwzajemnić, a 3,69% – stara się nie pomagać jeśli nie jest do tego zmuszona.

Tabela 26. Opinie respondentów o udzielaniu pomocy kolegom i współpracownikom

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Nie pomagam tym, którzy nigdy nie starają się odwzajemnić	25,83
2. Niewdzięczność potępiam, ale udzielam pomocy również tym, którzy się nie odwzajemniają	28,78
3. Pomagając innym w ogóle nie biorę pod uwagę, czy ktoś się odwzajemni czy nie	40,22
4. Jeżeli nie jestem do tego zmuszony, staram się nie pomagać innym	3,69
5. Inne	1,47

Klimat społeczny wśród żołnierzy zasadniczej służby wojskowej określić można również po liczbie osób określanych jako grupa najbliższych kolegów. Respondentów poprosiliśmy, aby odpowiedzieli na następujące pytanie: *Ilu żołnierzy z pododdziału stanowi grupę Pana najbliższych kolegów?* Wyniki odpowiedzi zamieszczamy w tabeli 27.

Tabela 27. Liczebność grup koleżeńskich

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Nie więcej niż dwóch żołnierzy	11,52
2. Od dwóch do pięciu żołnierzy	29,49
3. Więcej niż sześciu żołnierzy	31,52
4. Nie ma takich w pododdziale	14,23
5. Trudno powiedzieć	13,22

Gdyby po liczbie kolegów w pododdziale móc orzekać o samopoczuciu badanych, to można byłoby stwierdzić, że zdecydowana większość żołnierzy nie ma powodów do niezadowolenia. Co trzeci badany (31,52) uważa, że ma więcej niż sześciu kolegów, a następna niemniejsza grupa (29,49), że liczba kolegów oscyluje pomiędzy dwoma a pięcioma. Warto jednak w przypadku tego pytania i uzyskanych wyników, zwrócić

uwagę na tych, którzy w pododdziale nie mają żadnego kolegi, a także na żołnierzy którzy mają problemy z odpowiedzią na to pytanie. Ogółem w grupie badanych stanowią oni, aż 27,45 procent. Można sądzić, że taka informacja może być traktowana jako jeden z sygnałów pojawiania się niebezpiecznej tendencji w środowisku społecznym pododdziałów wojskowych. Stan ten potwierdzają także uzyskane wyniki odpowiedzi na kolejne pytanie dotyczące problematyki relacji międzyosobowych wśród żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Wyniki odpowiedzi prezentujemy w tabeli 28.

Tabela 28 Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy mógłby Pan nazwać swój pododdział, zgraną paczką kolegów?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	10,16
2. Raczej tak	31,18
3. Raczej nie	25,08
4. Zdecydowanie nie	24,74
5. Trudno powiedzieć	8,81

Tylko około 40% badanych i to z różnym nasileniem, skłonnych jest uważać swój pododdział za integrowany i który można nazwać „zgraną paczką kolegów”. W opinii najliczniejszej grupy respondentów ich pododdział tak nazwać nie można. Odpowiedzi takiej w kategorii: *zdecydowanie nie* udzieliło 24,74% badanych, a w kategorii *raczej nie* 25,08 %. Postrzeganie swojego pododdziału uzależnione jest od jednostki wojskowej, w której respondent pełnił służbę ($p = 0,00307$; $VC = 018$). Najczęściej swój pododdział nazywali tak żołnierze z WOWKOW (28,58% odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie tak i raczej tak*) a najczęściej z 3 Warszawskiej Brygady Raketowej OP (58,14% odpowiedzi *zdecydowanie tak i raczej tak*)

3.3.3. Struktury socjometryczne grup żołnierskich

Nawet najlepsza znajomość struktury formalnej pododdziału, wraz z jego dowódcami drużyn i wszystkimi osobami funkcyjnymi nie przedstawia większej wartości bez wiedzy o nieformalnych podziałach występujących wśród żołnierzy. Podziały te określa wewnętrzny system norm i sankcji, podział ról i kompetencji oraz wzajemne odnoszenie się do siebie żołnierzy z poszczególnych grup.

Tak naprawdę o rzeczywistej wartości, każdego pododdziału decyduje jego wewnętrzna struktura określająca układ miejsc jakie zajmują poszczególni żołnierze względem siebie. Struktura ta ma swoją wewnętrzną dynamikę zależną od rodzaju dominującej cechy według której możemy ją charakteryzować. Inna bowiem będzie struktura wzajemnych powiązań wtedy gdy cechą konstytuującą strukturę będzie dominacja fizyczna w badanym pododdziale. Inna zaś wtedy gdy cechą dominującą będzie staż służby wojskowej. Cech, według których można analizować strukturę wewnętrzną pododdziału, jest wiele. Przykładowo wymienić można stopień przygotowania specjalistycznego, formalny podział na drużyny, plutony i osoby funkcyjne, wzajemne zainteresowania, układy koleżeńskie z okresu poprzedzającego przydział do pododdziału i wcielenie do wojska itd. Można, jak się wydaje przyjąć, że dominującą cechą struktur wewnętrznych pododdziałów jest podział uwzględniający czas służby wojskowej, pozostałe zaś cechy odgrywają tylko sporadycznie określoną rolę w nieformalnej hierarchii pododdziału. Możemy więc mówić o względnie jednolitej strukturze podziału uwzględniającej grupy żołnierzy starych i młodych. Nie wyczerpuje on możliwych różnic, bowiem nie pokazuje jeszcze miejsca każdego żołnierza w poszczególnych grupach.

Miejsce to wyznaczają następujące czynniki:

- ogólna atrakcyjność poszczególnych żołnierzy pododdziału,- role pełnione w strukturze formalnej i nieformalnej i znaczenie jakie pozostali żołnierze przypisują tym rolom,
- umiejętność porozumiewania się z innymi,
- cechy przywódcze,
- samopoczucie żołnierza w pododdziale,
- indywidualnie oceniana wartość przynależności do pododdziału i nieformalnej, często podkulturowej grupy.

Aby uzyskać pełną informację o pozycji jednostki w zespole jak również o wspomnianej stratyfikacji wewnątrzpododdziałowej można posłużyć się wybranymi technikami badań socjometrycznych.

Do podstaw tych badań należy następujące założenie: zarówno o pozycji społecznej konkretnego członka danej grupy oraz o stosunku atrakcyjności interpersonalnej i strukturze socjometrycznej można orzekać na podstawie dokonanych przez wszystkich członków danej grupy: wyborów, albo odrzuceń albo też wyborów i odrzuceń⁶⁸/. Tak więc chcąc uzyskać niezbędne dane do analizy socjometrycznej trzeba postawić żołnierzy badanego pododdziału w sytuacji w której będą oni musieli dokonać określonych wyborów/ odrzuceń/ w sposób umożliwiający zapoznanie się z tymi wyborami. W zależności od ilości kryteriów analizy pododdziału, formułuje się stosowną ilość pytań.

Uzyskane wybory umożliwiają wyodrębnienie w strukturze badanej grupy m.in.:

- wewnętrznej struktury,
- różnic i analogii między poszczególnymi grupami społecznymi i grupami nieformalnymi,
- osób wymagających szczególnej opieki,
- osób spełniających określone role w grupie społecznej i poszczególnych grupach nieformalnych,
- osób szczególnie atrakcyjnych lub wpływowych.

Wśród różnorodnych technik socjometrycznych na szczególne polecenie zasługuje klasyczna technika J.L. Moreno⁶⁹/. Polega ona na zadawaniu wszystkim badanym tego samego pytania /lub kilku pytań/, w których należy dokonać wyboru osób z którymi:

- badany chciałby mieć do czynienia, pragnął wspólnie wykonać określonej czynności,
- albo nie chciałby mieć do czynienia, nie chciałby wspólnie wykonywać określonej czynności.

⁶⁸. Zob. W. Bańka, H. Cabak, J. Sobiecki, Wstęp do metodologii badań społecznych w wojsku, Warszawa 1986, s. 195.

⁶⁹. Zob. Tamże, s. 201. Ponadto autorzy wśród różnorodnych technik stosowanych w badaniach socjometrycznych wyróżniają /za M. Pilkiewiczem/ technikę "Zgadnij kto?", szeregowania rangowego, porównywania parami, "skalę oszacowań", "plebiscyt życzliwości i niechęci", techniki kombinowane.

W literaturze opisującej funkcjonowanie zespołów duże znaczenie przywiązuje się spójności, zwartości i integracji grupy. Często stosuje się te pojęcia zamiennie i zaznacza, iż są to stany grupy niezwykle trudne do dokładnego określenia⁷⁰. Wydaje się, iż wiele aspektów życia społecznego grupy, składających się na zakres znaczeniowy tych terminów jest bezpośrednią pochodną zjawisk określających spójność grupy, w rozumieniu Marka Piłkiewicza. Pojęcia znacznie łatwiejszego w operacjonalizacji empirycznej.

Określając spójność zakłada się, iż grupa jest tym bardziej spójna, im podczas badań socjometrycznych stwierdzona jest większa liczba wyborów wzajemnych, uważanych za najsilniejszą formę powiązań⁷¹. Podkreśla się, iż wysoki stopień spójności gwarantuje dużą efektywność działań każdej grupy społecznej, odporność na dezintegrację społeczną oraz skłonność do podejmowania altruistycznych i prospołecznych (progrupowych) zachowań⁷². Tak rozumiana spójność jawi się więc ważną cechą pododdziału. W dużej mierze może być wyrazem jego morale i odbiciem stosunków społecznych wewnątrz grupy.

W wyniku prowadzonych badań socjometrycznych obliczyliśmy wskaźniki spójności dla dwudziestu czterech grup żołnierskich. Respondentów poprosiliśmy, aby na kartach socjometrycznych dokonali wyboru osób, z którymi najchętniej wykonywaliby trudne i niebezpieczne zadanie powierzone przez przełożonych. Nie ograniczając liczby wybieranych osób założyliśmy, iż w pododdziałach o rozbudowanych więziach koleżeńskich będzie dużo więcej wyborów wzajemnych, niż tam gdzie więzi interpersonalne, zwłaszcza emocjonalne, są słabe i mało rozwinięte. (Otrzymane wyniki testu socjometrycznego zamieszczone zostały w tabeli 29.).

Wartości wskaźników są różnicowane. Gdy weźmiemy pod uwagę, że wartością maksymalną jaką może przybrać wskaźnik jest 1, to dużą część wskaźników prezentowanych w tabeli należy uznać za wysoką.

⁷⁰ Zob. A. Janowski, *Psychologia społeczna a zagadnienia wychowania*, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, 1990, s. 102.

⁷¹ Zob. M. Piłkiewicz, *Analiza ilościowa socjometrycznych danych*, „Psychologia wychowawcza” 1963, s. 142-149.

⁷² Zob. K. Olechnicki, P. Załęcki, *Słownik...*, op. cit., s. 198.

Tabela 29. Wskaźniki spoistości (C_o) grup żołnierskich (2004r)

Grupa	Liczebność grupy	Jednostka wojskowa	Wartość wskaźnika C_o
Grupa 9	6	Batalion rozpoznawczy	0,93
Grupa 16	6	CSP	0,93
Grupa 2	5	Batalion rozpoznawczy	0,80
Grupa 20	9	WOWKOW	0,71
Grupa 11	8	CSP	0,71
Grupa 12	10	CSP	0,71
Grupa 17	6	CSP	0,66
Grupa 1	6	Batalion rozpoznawczy	0,66
Grupa 8	8	Batalion rozpoznawczy	0,64
Grupa 5	13	Batalion rozpoznawczy	0,53
Grupa 19	11	WOWKOW	0,50
Grupa 6	12	Batalion rozpoznawczy	0,48
Grupa 13	10	CSP	0,44
Grupa 14	10	CSP	0,44
Grupa 15	10	CSP	0,44
Grupa 18	8	CSP	0,43
Grupa 10	11	CSP	0,40
Grupa 23*	12	3BROP	0,37
Grupa 7	9	Batalion rozpoznawczy	0,33
Grupa 21*	12	Pułk artylerii	0,33
Grupa 22*	14	Pułk artylerii	0,22
Grupa 24*	10	3BROP	0,22
Grupa 4	4	Batalion rozpoznawczy	0,20

* grupy w składzie których byli żołnierze zawodowi lub nadterminowi

Dziesięć grup uzyskało wskaźnik większy niż 0,50, a tylko trzy grupy nie przekroczyły wartości 0,30. Uzyskane wyniki nabierają szczególnego znaczenia, gdy porównamy je ze wskaźnikami C_o uzyskanymi w badaniu z 1998 roku (zob. tabela 30)

W tym przypadku najlepszy pododdział uzyskał wartość wskaźnika 0,50. Wskaźniki dwunastu pododdziałów nie przekroczyły wartości 0,25. Jeżeli porównamy wyniki uzyskane w badaniu w 2004 roku na przykład z wynikami zamieszczonymi w pracy Władysława Zaczyńskiego pod tytułem „Praca badawcza nauczyciela” i dotyczące spoistości klas szkolnych, to również uzyskujemy potwierdzenie, obiektywnie wysokiej wartości wskaźnika C_o grup żołnierskich⁷³.

⁷³ Zob. W. Zaczyński, *Praca badawcza nauczyciela*, Warszawa 1968, s. 158-159. Wartości trzech z osiemnastu prezentowanych wskaźników zawierają się w przedziale 0,18 - 0,30, czterech w przedziale 0,37 - 0,39, siedmiu w przedziale 0,41 - 0,46, trzech w przedziale 0,50 - 0,54.

Wysokie wartości wskaźnika spoistości, jakie uzyskało większość grup żołnierskich w tegorocznym badaniu należy ocenić jako niezwykle pozytywne zjawisko.

Tabela 30. Wskaźniki spoistości grup żołnierskich (badanie 1998 roku)

Pododdział	Liczebność grupy	Oddział, Związek Taktyczny	Wartość wskaźnika spoistości - C_o
1. Pluton łączności	8	1 BRt	0,50
2. Kompania radiotechniczna	10	1 BRt	0,42
3. Bateria techniczna	9	3 BROP	0,39
4. Pluton szturmowy	15	6 BDS	0,37
5. Okręt „S”		PJP Portu Wojennego	0,33
6. 2 pluton kompanii pontonow.	10	2 MBS	0,31
7. Pluton szkolny		13 BZ	0,22
8. Kompania maszyn inżyn	14	2 MBS	0,20
9. Pluton szkolny	26	6 BDS	0,20
10. ORP „R”	14	3 FO	0,19
11. 1pluton kompanii pontonowej	13	2 MBS	0,18
12. ORP „G”	11	3 FO	0,18
13. Pluton dowodzenia	14	1 paplot.	0,16
14. ORP „L”	14	3 FO	0,16
15. Bateria startowa	10	3 BROP	0,15
16. Bateria przeciwlotnicza	26	1 paplot.	0,11
17. ORP „H”	11	3 FO	0,11
18. Kompania dowodzenia	16	1 BRt	0,10

Czynniki oddziałujące na ich wielkość determinują bowiem, na co wskazywali Janowitz, Shils i Stouffer, wykonywanie zadań bojowych. Struktura formalna armii powinna być więc pokryta siatką grup pierwotnych, co w badaniach socjometrycznych uzewnętrzniałoby się dużą liczbą wyborów wzajemnych.

Należy także zauważyć, że wskaźnik spoistości (kohezji) pomija niezwykle ważny czynnik, jakim jest rozkład wyborów wewnątrz grupy. Stąd też jest możliwe, że pododdział, który jako całość uzyskuje wysoką wartość C_o , w rzeczywistości jest rozbity na szereg podgrup, trójek, dwójek, zupełnie od siebie odizolowanych lecz bardzo spoistych wewnątrz. Nie jest jednak możliwe, aby pododdziały posiadające najniższe wskaźniki kohezji posiadały rozbudowaną sieć powiązań międzyosobowych.

Respondentów poprosiliśmy również o uzasadnienie dokonywanych wyborów, które zamieszczali na drugiej stronie karty socjometrycznej. Najczęściej przedstawianymi czynnikami decydującymi o niechęci współdziałania, podobnie jak w badaniu z 1998 roku, były społeczne postawy wymienianych żołnierzy, a także niewielki staż służby w wojsku i niski poziom ich wykształcenia. Gotowość współpracy uzasadniana była natomiast przede wszystkim przynależnością do tego samego poboru oraz prospołecznymi postawami, a także: łatwością nawiązywania kontaktów, inteligencją, pracowitością i zdyscyplinowaniem wybieranych.

Innymi wskaźnikami liczbowymi, którymi dostarczają informacji o procesach wewnątrzgrupowych oddziałujących na spójność są wskaźniki ekspansywności negatywnej i pozytywnej. Wartość wskaźnika ekspansywności pozytywnej stanowi iloraz liczby wyborów pozytywnych oddanych przez grupę i liczby (pomniejszonej o jeden) wszystkich członków grupy biorących udział w badaniu socjometrycznym. Wartość wskaźnika ekspansywności negatywnej obliczamy analogicznie. Jest to iloraz liczby wyborów negatywnych i liczby (pomniejszonej o jeden) członków grupy.⁷⁴ (Wyniki zostały przedstawione w tabeli 31). W żadnej z badanych grup wartość wskaźnika ekspansywności negatywnej nie przekroczyła wartości wskaźnika ekspansywności pozytywnej. Na uwagę zasługuje uzyskanie niskich wskaźników N_E przez grupy, które uzyskały wysokie wartości wskaźnika C_o . Najwyższą wartość P_E uzyskał pluton z Wojskowego Ośrodka Wykonywania Kary Ograniczenia Wolności (grupa 20). Pododdział ten uzyskał również wysoki współczynnik C_o oraz stosunkowo niską wartość wskaźnika N_E . Dobrze pod tym względem wypadł również drugi badany pododdział z WOWKOW (grupa 19). Porównując uzyskane wyniki z badaniami z 1998 roku, należy stwierdzić, że obecnie uzyskano niższe wskaźniki ekspansywności pozytywnej ale również niższe wskaźniki ekspansywności negatywnej. Różnice pomiędzy wartością P_E i N_E jakie uzyskiwały badane pododdziały są obecnie mniejsze niż to miało miejsce przed sześciu laty⁷⁵.

⁷⁴ Zob. M. Pilkiewicz, *Analiza ilościowa ...*, op. cit., s. 144; M. Łobocki, *Metody badań pedagogicznych*, Warszawa 1978, s. 216.

⁷⁵ Zob. K. Loranty, *Środowisko wojskowe...*, wyd. cyt., s.244.

Tabela 31. Wskaźniki ekspansywności pozytywnej P_E i ekspansywności negatywnej N_E

Grupa	Liczebność	Jednostka wojskowa	Wartość P_E	Wartość N_E
Grupa 1	6	Batalion rozpoznawczy	3,0	1,17
Grupa 2	5	Batalion rozpoznawczy	2,8	0,8
Grupa 3	8	Batalion rozpoznawczy	3,12	1,25
Grupa 4	4	Batalion rozpoznawczy	1,5	1,0
Grupa 5	13	Batalion rozpoznawczy	7,05	4,07
Grupa 6	12	Batalion rozpoznawczy	5,16	2,91
Grupa 7	9	Batalion rozpoznawczy	3,0	3,22
Grupa 8	8	Batalion rozpoznawczy	3,37	3,37
Grupa 9	6	Batalion rozpoznawczy	3,33	1,17
Grupa 10	11	CSP	4,18	3,08
Grupa 11	8	CSP	4,62	2,0
Grupa 12	10	CSP	4,80	3,0
Grupa 13	10	CSP	4,00	2,20
Grupa 14	10	CSP	4,00	3,80
Grupa 15	10	CSP	4,33	2,11
Grupa 16	6	CSP	2,83	1,83
Grupa 17	6	CSP	2,83	2,00
Grupa 18	8	CSP	3,25	2,75
Grupa 19	9	WOWKOW	7,80	3,22
Grupa 20	11	WOWKOW	8,30	2,80
Grupa 21	12	Pułk artylerii*	3,80	2,40
Grupa 22	14	Pułk artylerii*	2,20	2,00
Grupa 23	12	3BROP*	4,80	3,80
Grupa 24	10	3BROP*	2,40	2,00

*grupy, w składzie których byli żołnierze zawodowi lub nadterminowi

Prezentowane wskaźniki spistości oraz ekspansywności pozytywnej i negatywnej należy traktować, jako funkcje szeregu zjawisk społecznych zachodzących w życiu wewnętrznym pododdziałów. Dużo korzystniejsze wyniki uzyskane w badaniu w roku bieżący niż w 1998r., świadczą o istnieniu w środowisku wojskowym, potencjalnych możliwości rozbudowy sieci rozwiniętych więzi koleżeńskich oraz są

wyrazem zmian w strukturze pododdziału, mających związek ze wzrostem homogeniczności grup żołnierskich ze względu na staż służby wojskowej.

Należy zauważyć, że wskaźniki spójności i ekspansywności pododdziałów zostały obliczone w większości przypadków na podstawie badań socjometrycznych przeprowadzonych tylko wśród żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Stanowią oni liczną grupę członków pododdziałów, ale przecież nie jedyną. Ilość kadry zawodowej i żołnierzy nadterminowych w pododdziałach jest coraz większa. Badania wskazały, że tam gdzie w grupach byli żołnierze zawodowi lub nadterminowi, uzyskiwano dużo gorsze wskaźniki. Mając na uwadze negatywne opinie żołnierzy z poboru o kadrze zawodowej i żołnierzach nadterminowych, należy przypuszczać, iż objęcie ich badaniami socjometrycznymi, znacznie pogorszyłoby wyniki badań socjometrycznych.

3.4. Wartości i symbole

Przedmiotem zainteresowań w podjętych badaniach był również problem preferowania przez żołnierzy określonych symboli i wartości.

Symbol jest rezultatem poddania jakiegoś znaku podwójnej interpretacji, przy czym nie jest to interpretacja tylko semantyczna, ale także aksjologiczna i emocjonalna. W interpretację tę wpisane są wyobrażenia i przeżycia wywołane przez coś co symbol uosabia. Materię na podstawie której wytwarzane są symbole, stanowią treści zawarte w tradycji i we współczesnych przekazach kulturowych. Symbolami stają się te komunikaty kulturowe, które znaczą coś innego lub coś więcej niż same sobą przedstawiają i w znaczenie to wpisana jest wartość dotycząca całości, którą komunikat uosabia. Pytanie o symbole jest więc pytaniem o akceptowane wartości i czynniki kształtujące tożsamość człowieka w otaczającej rzeczywistości społecznej⁷⁶. Jeżeli chcemy więc poznać mechanizmy kierujące podejmowaniem działań społecznych przez żołnierzy, powinniśmy zapytać ich, o symbole które uważają za ważne, o to, jak istotne są dla nich symbole funkcjonujące w tradycyjnym kanonie

⁷⁶ Zob. A. Przeclawska, L. Rowicki, *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997, s.13.

kulturowym wojska. Zasadne jest także pytanie, w jaki sposób świat wartości żołnierzy oddziałuje na ich postawy wobec żołnierskich obowiązków.

3.4.1. Wartości i symbole istotne dla respondentów

Stosunek żołnierzy do symboli badaliśmy pytając o poczucie ważności określonych symboli (przedstawionych pisemnie w kwestionariuszu ankiety) zaczerpniętych z kręgu kultury religijnej, moralnej, wojskowej i obyczajowej. Badanym przedstawiliśmy listę szesnastu symboli: sztandar wojskowy, stopień oficerski, orzeł, mundur wojskowy, rota przysięgi wojskowej, krzyż, Grób Nieznanego Żołnierza, patron jednostki wojskowej, flaga Unii Europejskiej, pieniądz, znak NATO, biało-czerwone barwy, ojczyzna, rodzina, odznaka pododdziału, rodzaju wojsk, barwy klubu sportowego któremu kibicuje respondent.

W pytaniu poprosiliśmy respondentów o zaznaczenie, czy dany symbol uważają oni za: bardzo ważny, dość ważny, obojętny, wzbudzający sprzeciw, nic nie mówiący. Uzyskane wyniki zostały zamieszczone w tabeli 32). Niewielka liczba badanych odpowiadających w kategorii „*nic mi ten symbol nie mówi*” wskazuje, iż symbole zamieszczone w kwestionariuszu ankiety, były rozpoznawalne przez respondentów i identyfikowane z określonymi wartościami oraz przeżyciami psychicznymi. Żołnierze, jako symbol dla nich bardzo ważny, najczęściej wskazywali rodzinę. Takie odpowiedzi uzyskano od 88,81% badanych (W badaniu z 1998 roku tak odpowiadających było 82,9%). Symbol ten w kategoriach „*bardzo ważny*” i „*dość ważny*” określiło w sumie prawie 95% respondentów (w badaniu z 1998 roku 97,4%). Blisko 72% respondentów uznała za symbol bardzo ważny - ojczyznę (W 1998 roku tak odpowiadających było 53,7%) . Niewiele mniej wskazań w tej kategorii (70,5%) miał symbol *biało-czerwone barwy* oraz *krzyż*, na który wskazało 67,45% żołnierzy (w 1998 tylko 50,4%) i *orzeł biały* – 62,03%. Wbrew przypuszczeniom tylko 42,71% żołnierzy oceniło w tych kategoriach *pieniądz* Najrzadziej jako symbol bardzo ważny oceniane były: *flaga Unii Europejskiej* (7,45%), *znak NATO* (8,47%), *stopień oficerski* (10,84%) oraz *odznaka pododdziału, rodzaju wojsk*. Obojętność najczęściej wskazywano przy ocenach *flagi Unii Europejskiej* (53,55%), *znaku NATO*

(53,22%), stopnia oficerskiego (46,10%), patrona jednostki wojskowej (44,74) odznaki pododdziału, rodzaju wojsk (43,05%) oraz munduru wojskowego (40,33%)

Tabela 32. Stosunek żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do wybranych symboli (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	jest dla mnie bardzo ważny	jest dla mnie dość ważny	jest dla mnie obojętny	wzbudza mój sprzeciw	nic mi ten symbol nie mówi
1. Sztandar wojskowy	29,59	35,71	28,23	2,04	4,42
2. Stopień oficerski	10,84	33,89	46,10	4,06	5,08
3. Orzeł	62,03	26,44	7,45	0	4,06
4. Mundur wojskowy	18,30	30,84	40,33	5,08	5,42
5. Rota przysięgi wojskowej	40,33	31,18	20,33	3,38	4,74
6. Krzyż	67,45	18,98	10,50	0	3,05
7. Grób Nieznanego Żołnierza	47,79	31,52	16,27	0,67	3,72
8. Patron jednostki wojskowej	15,25	26,77	44,74	0,67	12,54
9. Flaga Unii Europejskiej	7,45	20,33	53,55	9,83	8,81
10. Pieniądz	42,71	35,25	13,89	1,01	7,11
11. Znak NATO	8,47	23,05	53,22	6,10	9,15
12. Biało-czerwone barwy	70,50	20,00	5,08	0,33	4,06
13. Ojczyzna	71,86	17,28	7,45	0,67	2,71
14. Rodzina	88,81	6,10	1,35	0,33	3,38
15. Odznaka pododdziału, rodzaju wojsk	13,22	31,18	43,05	3,05	9,49
16. Barwy klubu sportowego któremu Pan kibicuje	26,77	16,95	30,50	4,06	21,69

Należy stwierdzić, że stosunkowo wysoko oceniane były przez badanych niektóre symbole zajmujące istotne miejsce w kanonie kulturowym wojska. Oprócz już wymienianych: ojczyzny, biało-czerwonych barw orła, wiele osób oceniało w kategoriach *jest dla mnie ważny* lub *jest dla mnie dość ważny* Grób nieznanego Żołnierza (prawie 80%), rotę przysięgi wojskowej (ponad 71%) oraz sztandar wojskowy (65,30%).

3.4.2. Bóg, Honor, Ojczyzna jako wartości określające sens służby

Respondentów zapytaliśmy o stosunek do wartości *Bóg, Honor i Ojczyzna*. To wartości, które spełniały niezwykle istotną rolę w dziejach oręża polskiego. Również we współczesnej armii umieszczenie napisu tej treści na sztandarach wojskowych jest przykładem wysokiej waluacji tych wartości. W badaniach chcieliśmy się dowiedzieć, czy kategorie te postrzegane są przez współczesnych żołnierzy jako szczególnie bliskie im, czy raczej traktuje się je wyłącznie w aspekcie symbolu historycznego. W kwestionariuszu ankiety poprosiliśmy, aby respondenci ocenili każdą z tych wartości, posługując się skalą złożoną z następujących kategorii: *zdecydowanie ważna, raczej ważna, obojętna, raczej nieważna, wzbudza mój sprzeciw*. Osoby mogły również wybrać wariant odpowiedzi *trudno powiedzieć*. Uzyskane wyniki zamieściliśmy w tabeli 33.

Tabela 33 Waluacja wartości Bóg, Honor, Ojczyzna (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedz					
	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
1. Bóg	74,57	12,20	5,42	0,34	1,02	6,45
2. Honor	71,18	17,28	4,42	0	1,02	6,10
3. Ojczyzna	64,74	17,97	7,12	1,35	2,03	6,78

Każda z wymienionych wartości najczęściej została oceniana przez respondentów w kategorii *zdecydowanie ważna*. Bardzo rzadko badani posługiwali się innymi ocenami niż *bardzo ważna* i *raczej ważna*. Osoby wysoko oceniające wartość *Bóg* w taki sam sposób postrzegają wartość *Honor* ($p = 0,0000$; $VC = 0,57$) oraz wartość *Ojczyzna* ($p = 0,0000$; $VC = 0,57$). W świadomości żołnierzy prezentowane wartości są silnie zakorzenione i mogą stanowić istotny czynnik decydujący o postawach wobec służby wojskowej.

3.4.3. Gotowość do ponoszenia ofiar w służbie wartości

Postawę wobec określonych wartości, a w szczególności jej siłę wyznaczać może gotowość do ponoszenia ofiar w działaniach mających urzeczywistnić te wartości lub je bronić. Staraliśmy się więc uzyskać opinie badanych, na ten temat. Badanych zapytaliśmy czy warto narażać życie w określonych sytuacjach, które zostały im

przedstawione w kwestionariuszu ankiety. Uzyskane wyniki badania opinii na ten temat prezentujemy w tabeli 34.

Prezentowane wyniki wskazują, że większość żołnierzy jest skłonna narażać własne życie w obronie uznawanych przez siebie wartości. Wartość *ojczyzna*, która przez tak liczne grono była oceniana w najwyższych kategoriach, również teraz została wskazana przez prawie 80% respondentów jako godna tego, aby w jej obronie narażać życie. Więcej niż połowa badanych odpowiedziała na pytanie, czy warto narażać życie w obronie wolności ojczyzny w kategorii *zdecydowanie tak*. Zanotowano zależność pomiędzy zmienną *gotowość do narażania życia w obronie ojczyzny* a postrzeganiem służby wojskowej jako *patriotyczny obowiązek każdego młodego Polaka* ($p=0,0000$; $VC=0,30$).

Tabela 34. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy według Pana warto narażać życie za wartości umieszczone poniżej?* (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. W obronie wolności ojczyzny	55,25	24,06	6,10	7,11	7,45
2. W obronie demokracji w Polsce	27,45	31,18	16,94	10,84	13,55
3. Dla kariery wojskowej	7,11	7,11	35,25	36,61	13,89
4. W celu poprawy warunków materialnych rodziny	38,98	26,10	14,91	9,15	10,84
5. W obronie pokoju na świecie	32,88	35,26	13,56	6,78	11,52
6. Dla ciekawej przygody	8,81	11,86	28,47	38,98	11,86
7. Żołnierz nie powinien zastanawiać się, czy warto, czy nie warto, tylko wykonywać rozkazy	12,54	16,27	16,27	36,27	18,64

Ponad 61% respondentów, którzy na pytanie dotyczące narażania życia w obronie ojczyzny odpowiedziało w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, wskazywało jednocześnie, że służba wojskowa to patriotyczny obowiązek każdego młodego Polaka. (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Znaczna część żołnierzy, bo prawie 65% jest zdecydowana narażać życie dla poprawy warunków materialnych (38,98% odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie tak* i 26,10%

odpowiedzi w kategorii *raczej tak*), Przeszło 68% respondentów wskazało, że tą sytuacją może być konieczność obrony pokoju na świecie.

W kwestionariuszu ankiety zamieściliśmy również odpowiedź następującej treści *Żołnierz nie powinien zastanawiać się, czy warto, czy nie warto, tylko wykonywać rozkazy*. Niespełna 28% zgodziło się z taką opinią, a przeszło 52% wyraziło dezaprobatę. Takie samo pytanie zadawaliśmy w badaniach z 2003 r kadrze zawodowej. Wśród tej grupy odpowiedzi aprobujących tę postawę było 38%, a nie zgadzało się z nią 41%⁷⁷.

Uzupełnieniem poruszanej problematyki są wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące postaw wobec udziału żołnierzy w operacjach militarnych poza granicami naszego państwa. Pytanie zamieszczone w kwestionariuszu brzmiało następująco: *Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażaniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zasadniczej służby wojskowej WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa?* Wyniki odpowiedzi respondentów zamieściliśmy w tabeli 35.

Tabela 35. Postawy respondentów wobec udziału żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w operacjach militarnych poza granicami Polski.

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	15,59
2. Raczej tak	19,66
3. Raczej nie	16,27
4. Zdecydowanie nie	31,52
5. Trudno powiedzieć	16,94

Dwukrotnie więcej jest tych, którzy zdecydowanie sprzeciwiają się udziałowi żołnierzy zasadniczej służby wojskowej w takich operacjach, niż osób zdecydowanie taki udział popierających. Wszystkich odpowiedzi popierających udział odnotowano 35,25% (kategorie *zdecydowanie tak* i *raczej tak*), a negujących 47,79% (kategorie *zdecydowanie nie* i *raczej nie*)

Jednym z celów badań było również ustalenie, czy istnieją związki między deklarowanymi przez żołnierzy wartościami i postawami wobec służby wojskowej oraz szkolenia. Nie zanotowano jednak w tym obszarze zależności statystycznie

⁷⁷ Zob. *Świat wartości...* wyd.cyt, s.60.

istotnych. Wyniki poszczególnych grup nie odbiegają od uzyskanych przez całą próbę. Żołnierze nie odczuwają sprzeczności między, na przykład, traktowaniem ojczyzny jako symbolu dla nich bardzo ważnego, czy też gotowością poświęcenia życia dla ojczyzny, a ograniczonym zaangażowaniem w proces szkolenia. Można więc być dobrym obywatelem i patriotą, niekoniecznie będąc dobrym żołnierzem. Wydaje się jednak, iż sprzeczności tych nie powinniśmy interpretować wyłącznie w wymiarze nonkonformistycznych postaw wobec obowiązków obywatelskich lecz także, jako wyraz dezakceptacji określonej formy ich wypełniania i krytycznego nastawienia do warunków i wartości szkolenia.

3.4.4. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego

Trudno jest czynić jakiegokolwiek refleksje o świecie wartości, który jest społecznym kontekstem funkcjonowania każdej jednostki, jeżeli pominiemy niezwykle istotny obszar jaki stanowi stosunek do przeszłości i tradycji. Człowiek jest bowiem zawsze, czy chce czy nie, kontynuatorem tego co było. Od jego aksjologicznych orientacji zależy, co z przeszłości wybierze i co starał się będzie urzeczywistniać w teraźniejszości i przyszłości. Istotnym elementem świadomości każdego człowieka wpływającym na sposób jego interpretacji otaczającej rzeczywistości, jest więc obraz przeszłości jakim się on posługuje. Przeszłość, zarówno ta odnosząca się do jednostki jak również grupy społecznej czy większych zbiorowości, których człowiek jest uczestnikiem, oddziałuje na jego tożsamość, stanowi odniesienie porównawcze dla wydarzeń teraźniejszych i celów do osiągnięcia.

W kwestionariuszu ankiety poruszyliśmy tę problematykę przede wszystkim w dwóch pytaniach:

- *Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny?*
- *Czy są takie wydarzenia w historii Polski związane z działaniem polskich żołnierzy, których się Pan wstydzi?*

Badanych poprosiliśmy również o wymienienie wydarzeń, które ich zdaniem są powodem do dumy z działalności żołnierzy polskich, a które napawają ich wstydem.

W tabeli 36 przedstawiliśmy wyniki odpowiedzi na pierwsze z nich, a w tabeli X6 na drugie pytanie.

Tabela 36. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy są takie wydarzenia w historii Polski związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	64,82
2. Nie	35,18

Prawie dwukrotnie częściej badani udzielali odpowiedzi twierdzących niż przeczących. Więcej niż co trzeci badany nie dostrzega jednak wydarzeń w historii Polski związanych z działaniem żołnierzy polskich, z których jest dumny. Bardzo rzadko ankietowani potrafili wymienić wydarzenia, które uważają za powód do dumy. Odnotowaliśmy tylko 34 takie przypadki. Wśród wymienionych były uogólnienia, np II wojna światowa, wojny, bitwy. W wypowiedziach trochę bardziej szczegółowych dominowały: bitwa o Monte Casino, Powstanie Warszawskie, obrona Westerplatte, obrona Częstochowy. W dwóch przypadkach wskazano udział polskich żołnierzy w misji w Iraku

Tabela 37. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy są takie wydarzenia w historii Polski związane z działaniem polskich żołnierzy których się Pan wstydzi?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	20,50
2. Nie	79,50

Prawie 80 % respondentów nie dostrzega takich wydarzeń w historii Polskich, w których należałoby się wstydzić za działanie żołnierzy polskich. Co piąty jednak wskazał, że są takie sytuacje. Tylko jednak dwunastu wymieniło je. Najczęściej według nich są to przypadki pijaństwa, złodziejstwa, *działanie pod ruskim dowództwem* (4odpowiedzi), klęska w kampanii wrześniowej (1 odpowiedź)

Trudności w udzieleniu pełnej odpowiedzi na pytania, w których prosiliśmy respondentów o wymienienie określonych wydarzeń wynikały zapewne ze słabej znajomości tradycji Wojska Polskiego oraz historii Polski. Nasze przypuszczenia potwierdziły wyniki badań. Respondentów zapytaliśmy, w jakim stopniu poznali w czasie odbywania służby wojskowej poszczególne obszary wiedzy, w wyniku których

mogliby posiadać wiedzę o tradycji sił zbrojnych. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 38

Tabela 38. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Proszę wyrazić opinię, w jakim stopniu poznał Pan w czasie odbywania służby wojskowej poniżej wymienione zagadnienia?* (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi					
	W dużym stopniu	Raczej w dużym stopniu	Raczej w małym stopniu	W małym stopniu	Nie poznałem w ogóle	Trudno powiedzieć
1. Tradycje jednostki wojskowej	8,81	20,33	35,25	13,89	14,23	7,45
2. Tradycje oręża polskiego	4,06	14,23	40,00	11,52	18,98	11,18
3. Historię i życie społeczno-gospodarcze regionu w którym pełni Pan służbę wojskową	6,78	11,86	32,20	16,27	25,77	7,12

W okresie odbywania służby wojskowej żołnierze w małym stopniu nabywają wiedzę, która mogła by posłużyć do ukształtowania świadomych postaw wobec historii oręża polskiego. Uwzględniając przy tym, bardzo często mały zasób wiedzy historycznej nabywanej w procesie edukacji w szkole, ich postawy wobec tradycji wojska oparte są na stereotypach, przypadkowych informacjach i raczej dominuje w nich komponent emocjonalny niż poznawczy. Prezentowane wyniki wskazują na niezwykle małą aktywność wychowawczą wojska w tym tak ważnym obszarze dla kształtowania postaw żołnierzy wobec służby wojskowej.

Chcieliśmy również dowiedzieć się jakie formy kształtowania świadomości historycznej dominują w procesie szkolenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Zapytaliśmy więc badanych w kwestionariuszu ankiety, czy uczestniczyli w określonych formach zajęć. Wyniki odpowiedzi zamieściliśmy w tabeli 39.

Większa część żołnierzy nie była uczestnikiem wycieczki do muzeum. Ten sposób oddziaływania na postawy żołnierzy jest zróżnicowany w poszczególnych jednostkach wojskowych ($p = 0,0000$; $VC = 0,26$). Tylko 13,95% respondentów z 3Warszawskiej Brygady Rakietowej OP i 17,5% badanych z batalionu rozpoznawczego wskazało, że uczestniczyło w takiej wycieczce. Bardzo rzadko żołnierze uczestniczą w spotkaniach z udziałem kombatantów.

Tabela 39. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy w dotychczasowym okresie służył uczestniczył Pan w niżej wymienionych przedsięwzięciach?* (dane)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1. Wycieczka do muzeum	41,35	53,90	4,66
2. Spotkanie z kombatantami	9,15	84,74	6,10
3. Uroczystości patriotyczne (np. obchody świąt państwowych) organizowane przez miasto lub gminę, na terenie których odbywa Pan służbę wojskową	42,03	49,15	8,81
4. Odwiedzanie miejsc pamięci narodowej	20,33	71,52	8,13
5. Zorganizowane zwiedzanie miasta lub regionu, w którym odbywa Pan służbę wojskową	16,27	76,61	7,19

Nie odwiedzają również miejsc pamięci narodowej, a wielu z nich nie uczestniczyło nigdy w uroczystościach patriotycznych zorganizowanych przez społeczeństwo w miejscowości pełnienia służby wojskowej. Tylko co piąty żołnierz miał okazję zwiedzać w sposób zorganizowany miasto lub region w który pełni zasadniczą służbę wojskową. Liczba uczestników opisywanych przedsięwzięć nie jest zależna w sposób statycznie istotny od liczby miesięcy odbytej przez żołnierzy służby wojskowej. Przedsięwzięcia te mają więc charakter okazjonalny i nie są planowymi elementami procesu kształtowania żołnierskich postaw.

ZAKOŃCZENIE

Przeprowadzone badania dostarczyły ciekawych wyników pozwalający na wyjaśnienie określonych mechanizmów postaw żołnierzy wobec zasadniczej służby wojskowej. Na ich podstawie możemy zakreślić również obraz środowiska społecznego pododdziałów, który jest istotnym źródłem mającym wpływ na postawy i zachowania żołnierzy w służbie.

Wydaje się, że czynnikiem podstawowym, determinującym wszelką aktywność żołnierzy jest obowiązkowy charakter służby wojskowej. Ma on szczególnie negatywny wpływ na sferę motywacji do służby. Przymus jako podstawowa siła skłaniająca żołnierzy z poboru do służby wojskowej ma swoje dalsze konsekwencje w ich większości negatywnym stosunku do wojska. Ta pierwotna postawa rzutuje na percepcję całej rzeczywistości jaka otacza żołnierza. Zewnętrzny charakter sił skłaniający żołnierzy z poboru do służby wojskowej eliminuje ze sfery motywacji, tak istotny atrybut świadomych działań jakim jest wolna wola człowieka. To stopień partycypacji tego czynnika w procesie motywacyjnym, czyni z podejmowanych działań, czynności w pełni świadome, za które podmiot może ponosić odpowiedzialność. Nieobecność tej wartości w procesach motywacyjnych ma decydujący wpływ na podejmowane przez kadrę dowódczą oddziaływania dydaktyczno-wychowawcze. Nabierają one charakteru relacji behawioralnych typu S-R. W działalności szkoleniowej dominują więc najczęściej „twarde” metody oddziaływań, przynoszące co prawda niekiedy szybkie efekty, wyrażające się modyfikacją zachowań żołnierzy wobec których zostały zastosowane, lecz również szybko tracące swą moc sprawczą. Jedynym trwałym skutkiem po ich użyciu jest narastający konflikt pomiędzy kadrą a żołnierzami.

W takich warunkach nie mogą dziwić negatywne, a czasem wrogie nastawienia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej wobec kadry zawodowej. Dominacja sił zewnętrznych w procesach motywacyjnych wywołuje u żołnierzy z poboru określone mechanizmy obronne. Trafnym zobrazowaniem postawy żołnierzy zasadniczej służby

wobec swoich obowiązków może być strategia postępowania wojaka Szweika⁷⁸. Według Johna Holta jest to strategia ludzi, nad którymi ciąży władza, nie mogący sobie dać z nią rady i nie będący w stanie jej obalić. Żołnierze nie chcą więc uruchamiać najbardziej inteligentnych i twórczych aspektów własnego umysłu i świadomie pozostają bierni, wykonując tylko to co muszą, aby nie narazić się przełożonym i szczęśliwie „zaliczyć kolejny dzień służby”. W warunkach wojska „szwejkizm” jest wynikiem połączenia znudzenia obowiązkami żołnierskimi z chęcią oporu⁷⁹. Rodzi on określone sposoby postępowania żołnierzy, których wspólną cechą jest dążenie do przetrwania służby przy minimalnym zaangażowaniu się w realizowane przedsięwzięcia.

Wbrew „zdroworozsądkowej” wiedzy poborowi przychodzą do wojska z korzystnym nastawieniem wobec działalności szkoleniowej, chcą być aktywni i szkolić się. Niestety służba wojskowa nie zaspakaja ich aspiracji pod tym względem. Powstaje dość istotna rozbieżność pomiędzy oczekiwanymi przez żołnierzy formami aktywności w służbie a tymi, które są tam urzeczywistniane. Aprobaty żołnierzy nie budzą również metody i warunki szkolenia. Badani wyrażali także niezadowolenie z warunków socjalno-bytowych, w jakich przyszło im odbywać zasadniczą służbę wojskową oraz relacji społecznych panujących w jednostkach wojskowych. Postawy wobec służby oprócz subiektywnych źródeł, niezależnych bezpośrednio od wojska, mają więc swe obiektywne uwarunkowania wyrażające się określoną jakością środowiska dydaktycznego, społecznego i warunków socjalno-bytowych charakterystycznych dla odbywania zasadniczej służby wojskowej.

Istotnym mechanizmem formowania się określonych postaw żołnierzy wobec służby, są zachowania kolegów z pododdziałów. Z przyczyn, o których wspominaliśmy powyżej, w grupach żołnierskich uznane zdobyły sobie wartości,

⁷⁸ J. Holt wykorzystał takie porównanie do przedstawienia postaw uczniów wobec obowiązków szkolnych. Uczniowską wersję strategii wojaka Szwejka opisywał następująco: „ (...) ludzie uzależnieni obłaskawiają władców, jednocześnie zaspokajając po części potrzebę godności ludzkiej - gdy nakładają maskę i działają bezmyślnie i niekompetentnie, mimo iż nie są głupi. Nie dają swym władcom do spożytkowania swej inteligencji i zdolności, pokazując jednocześnie, że ich umysł i duch istnieją i żyją niezależnie od ich zniewolonego ciała”. Zob. A. Janowski, *Uczeń w teatrze życia szkolnego*, Warszawa 1998, s. 146.

⁷⁹ Tamże.

które często są w opozycji do tych lansowanych przez wojsko. Stosunkowo duże uzależnienie jednostki od grupy, co jest cechą charakterystyczną dla okresu odbywania służby wojskowej, powoduje, iż te wzorce mogą być w niezwykle skuteczny sposób upowszechniane.

Szczególnie szkodliwym zjawiskiem wydaje się być brak internalizacji przez żołnierzy z poboru niektórych wartości i postaw lansowanych w kanonie kulturowym wojska. Wydaje się, że w licznych przypadkach możemy nawet mówić, o kształtowaniu lub pogłębianiu tożsamości negatywnej żołnierzy wobec oferowanych wzorów pełnienia roli społecznej. Grupy odniesienia normatywnego dla tej części społeczności żołnierskiej znajdują się w środowiskach o dysfunkcjonalnych wobec wojska systemach wartości. Taka sytuacja utrudnia, a niekiedy wręcz uniemożliwia skuteczne kształtowanie postaw żołnierzy.

Badania korelacyjne wskazały, że nie ma różnic w postawach wobec służby wojskowej pomiędzy żołnierzami odbywającymi karę ograniczenia wolności a pozostałymi. W pododdziałach WOKWOW zanotowano natomiast pozytywne zjawiska związane z wysokimi wartościami współczynników określających spójność grupy. Tam także żołnierze znacznie częściej niż w pozostałych badanych jednostkach wojskowych postrzegają uzyskiwanie wysokich wyników w szkoleniu, jako czynnik decydujący o autorytecie w grupie żołnierskiej. Przykład ten dobitnie świadczy, że dobra organizacja szkolenia, jego dynamika oraz autentyczne zaangażowanie kadry zawodowej, może skutecznie wpłynąć na kształtowanie pozytywnych postaw żołnierzy wobec wartości istotnych dla wojska. Warto więc byłoby podjąć badania mające odpowiedzieć na pytanie, w jakim zakresie sposoby oddziaływania na postawy żołnierzy urzeczywistniane w WOKWOW można wykorzystać w procesie szkolenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.

Porównując prezentowane wyniki badań z tymi uzyskanymi w 1998 roku najbardziej zauważalna różnica dotyczy wskaźników określające spójność grupową. Obecnie są one dużo lepsze niż poprzednio. Należy jednak zauważyć, że wysoka spójność grup nieformalnych jest ważnym czynnikiem wspierającym działalność struktur formalnych, ale tylko wówczas, gdy istnieje pomiędzy nimi zgodność celów. W przypadku wojska mamy do czynienia bardzo często z brakiem akceptacji przez

żołnierzy zadań instytucjonalnych. Powoduje to dominację przymusu we wszelkich oddziaływaniach kadry dowódczej. W takiej sytuacji spójne struktury nieformalne pozwalają na stawianie większego oporu wobec stosowanej przemocy niż czynią to grupy heterogeniczne.

Poszukując możliwości dokonania przełomu w istniejącej sytuacji kryzysowej, wydaje się, iż główne kierunki zmian, które mogłyby doprowadzić do kształtowania pożądanych przez wojsko postaw żołnierzy wobec zasadniczej służby wojskowej powinny objąć szeroki obszar rzeczywistości społecznej, znacznie wykraczający poza wewnętrzne życie pododdziałów. Najogólniej można byłoby powiedzieć, iż chodzi o zmianę filozofii postrzegania zasadniczej służby wojskowej i żołnierzy ją odbywających, przewartościowania w zakresie celów i metod działalności szkoleniowej oraz podmiotowe traktowanie żołnierzy z poboru

Wśród tych najogólniejszych kierunków, jako jeden z podstawowych jawi się problem kształtowania określonej społecznej mentalności Polaków. Mentalności, w której służba wojskowa, a w szczególności służba żołnierzy z poboru, zostanie włączona w obieg społecznych wartości, norm i pojęć wpływających na formowanie orientacji aksjologicznej młodego pokolenia. Stworzyłyby to przesłanki do rozbudowania wewnętrznych motywacji wypełniania obowiązków obronnych przez młodzież.

Należałoby również zastanowić się, czy w Polsce u progu XXI wieku, w okresie istotnych przemian życia społecznego, wartości takie jak patriotyzm, ojczyzna, czy dobro społeczne, mogą odgrywać rolę decydującego i jedyne go czynnika motywującego do służby wojskowej. Używając języka psychologii behawioralnej, można byłoby powiedzieć, iż każde społeczeństwo w poszczególnych okresach swego rozwoju, wykształciło specyficzny dla danego etapu zbiór bodźców, spełniających w stosunku do swoich członków funkcje wzmocnień, także w aspekcie pełnienia przez nich służby wojskowej. Jak wykazały badania, wysokie wartościowanie przez żołnierzy z poboru symbolu ojczyzna, gotowość poświęcenia dla niej życia, czy też traktowanie służby jako patriotyczny obowiązek, nie idzie w parze z zaangażowaniem w szkoleniu i akceptacją obowiązków obronnych. Te tradycyjne wartości dla społeczeństwa nowoczesnego, nie są więc już

obecnie, wystarczającymi bodźcami do rozbudzenia wewnętrznych motywacji żołnierzy do służby wojskowej. Nie spełniają wobec młodych ludzi funkcji wzmocnień.

Badania wskazały, iż brak zbieżności deklarowanych wartości z zachowaniami, które z nich powinny wynikać, może wiązać się z określonym wizerunkiem roli społecznej żołnierza wśród młodych ludzi odbywających służbę wojskową. Najczęściej jest ona wiązana z koniecznością poświęceń swojego dobra, działaniem wbrew własnym interesom, myśleniem kategoriami dobra zbiorowości, a nie własnego. Przeprowadzone badania empiryczne wskazują, iż ten obraz mógłby zostać zmieniony, gdyby relacje żołnierz - instytucja wojska opierały się na założeniach teorii wymiany społecznej. Dostarczałyby w ten sposób każdej ze stron, materialnych i niematerialnych korzyści, które byłyby w pełni ekwiwalentne.

BIBLIOGRAFIA

1. Bednarek J., *Przewycięzanie niepowodzeń dydaktycznych w pododdziale*, Warszawa 1993.
2. Bera R., *Metodyczne podstawy kształtowania postaw żołnierskich*, Warszawa 1998.
3. Bocheński J. M., *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993..
4. Bogusz J., *Metody aktywizacji żołnierzy w wychowaniu obywatelskim*, Warszawa 1989
5. Böchner G, Wänke M., *Postawy i zmiana postaw*, Gdańsk 2004.
6. *Człowiek jako obywatel*, praca pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.
7. *Etyka zawodu wojskowego*, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1998.
8. Goffman E., *Charakterystyka instytucji totalnej*, (w:) *Elementy teorii socjologicznych*, (tłum. W. Dereczynski, A. Jasińska -Kania, J. Szacki), Warszawa 1975.
9. Hołowko T., *Oficer polski*, Warszawa 1996.
10. Janowski A., *Uczeń w teatrze życia szkolnego*, Warszawa 1998.
11. Jarmoszko S. Oficerowie Wojska Polskiego przełomu wieków. Zarys socjologii empirycznej zawodu oficera, Warszawa 200
12. Jarmoszko S. *Przemiany w Siłach Zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej*, rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000.
13. Jarmoszko S., *Spoleczne aspekty przemian w Wojsku Polskim*, Warszawa 1998.
14. Kanarski L., *Rozważania o przemocy i przymusie w armii*, „Zeszyty Naukowe AON” 1994, nr 1.
15. Kanarski L., Pęksa R., Zak A.Cz., *Przywództwo wojskowe. Tradycje - teoria - praktyka*, Warszawa 1998.
16. Kanarski L., Rudnicki B., *Podkultura żołnierska*, Warszawa 1994.
17. Kanarski L., Świniarski J., *Przemiany myślenia w wojsku*. Warszawa 1997.
18. Kiciński K., Kurczewski J., *Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków*. Warszawa 1997.
19. Kołodziejczyk A., *Godność i honor żołnierski*, Warszawa 1987.
20. Kołodziejczyk A., *Kadra zawodowa WP w dobie przemian*, Warszawą 1995.
21. Kozielecki J., *Człowiek wielowymiarowy. Eseje psychologiczne*, Warszawa 1996.
22. Lazari-Pawłowska I., *O pojęciu moralności*, „Etyka” 1996 nr 1.
23. Loranty K., *Oddziaływanie grup rówieśniczych pododdziału na postawy żołnierzy „Vademecum dydaktyczno-wychowawcze” 2001, nr 7.*

24. Loranty K., *Zasadnicza służba wojskowa w oczekiwaniu na przemiany*, „Obszary edukacji obronnej. Studia i materiały”, AON, Warszawa 1997.
25. Loranty K., *Zespołowość w szkoleniu bojowym – pododdział jako zespół*, „Zeszyty Naukowe Akademii Obrony Narodowej” 2000, nr 3.
26. Loranty K., *Żołnierz jako podmiot w procesie szkolenia bojowego*, „Vademecum dydaktyczno-wychowawcze” 2000, nr 4.
27. Mariański J., *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością*, Lublin 1999.
28. Melosik Z., *Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność*, „Forum Oświatowe” 1998 nr 19.
29. Porwit M., *Duch żołnierski*, Warszawa 1935.
30. *Problemy współczesnej pedagogiki*, praca pod red. R. Stępnia, Warszawa 1999.
31. Przeclawska A., Rowicki L., *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997.
32. *Sily Zbrojne Trzeciej Rzeczypospolitej. Myśli i rozważania*, praca pod red. J. Zajdzika, Warszawa 1996.
33. Stępień R., *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku-regres czy postęp (w:) Kształcenie obywatelskie w Siłach Zbrojnych RP. Materiały z konferencji naukowej, 12 XII 1996*, Warszawa 1996.
34. Stępień R., *Z zagadnień dydaktyki i wychowania w wojsku*, Warszawa 1993.
35. Swida –Ziemia H., *Obraz świata i bycia w świecie*, Warszawa 2000.
36. *Teorie postaw*, praca pod red. S. Nowaka, Warszawa 1973.
37. Trejnis Z., *Sily zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Warszawa 1997.
38. Wojciszke B., *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa 2002.

Proszę wpisać w rubryce, numer z tablicy przyporządkowany do Pana nazwiska

Proszę sobie wyobrazić, że wykonuje Pan poważne i niebezpieczne zadanie w czasie szkolenia poligonowego. Z którymi żołnierzami pododdziału chciałby Pan wykonywać to zadanie? *(Proszę wpisać w rubryce numery z tablicy przyporządkowane nazwiskom wybranych osób)*

Z którymi żołnierzami raczej niechętnie wykonywałby Pan to zadanie? *(Proszę wpisać w rubryce numery z tablicy, przyporządkowane nazwiskom wybranych osób)*

W obu przypadkach, na odwrotnej stronie, proszę postarać się uzasadnić, dlaczego z niektórymi żołnierzami chętnie wykonywałby Pan to zadanie, a z innymi nie.

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

Kwestionariusz - ZSW

W Akademii Obrony Narodowej prowadzone są badania na temat funkcjonowania zasadniczej służby wojskowej. Chcąc poznać rzeczywiste poglądy żołnierzy dotyczące tej problematyki, zwracamy się z prośbą do Pana o udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu. Wszystkie zebrane informacje będą analizowane wyłącznie w zbiorczych zestawieniach statystycznych i zostaną wykorzystane tylko w celach naukowych. Kwestionariusz jest anonimowy.

Serdecznie dziękujemy za udzieloną pomoc w badaniach

1. Żołnierze różnie oceniają służbę wojskową. Jedni uważają ją za sensowną, dającą zadowolenie i przynoszącą korzyści, inni za bezsensowną stratę kilkunastu miesięcy życia. Jaki jest Pana stosunek do pełnienia zasadniczej służby wojskowej. Z poniżej zamieszczonych odpowiedzi proszę wybrać jedną.
(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Jest to dla mnie bezsensowna strata kilkunastu miesięcy życia.
2. Nic dostrzegam w służbie wojskowej zbyt wiele sensu, ale jej pełnienie daje mi zadowolenie.
3. Pełnienie służby ma sens, ale zadowolenia nie daje.
4. Pełnienie służby ma sens i daje zadowolenie.
5. Inne.....

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

2. Czy posiadana przez Pana opinia o wojsku, uległa zmianie w czasie pełnienia zasadniczej służby wojskowej? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Zdecydowanie poprawiła się
2. Raczej poprawiła się
3. Raczej pogorszyła się
4. Zdecydowanie pogorszyła się
5. Jest tak samo dobra.
6. Jest tak samo zła
7. Trudno powiedzieć

3. Jaki wpływ na Pana opinię o wojsku, przed rozpoczęciem zasadniczej służby wojskowej, miały poniżej wymienione środowiska i instytucje? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie korzystny	Raczej korzystny	Raczej niekorzystny	Zdecydowanie niekorzystny	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Rodzina					
2. Koledzy ze szkoły					
3. Nauczyciele					
4. Koledzy, którzy odbyli już zasadniczą służbę wojskową					
5. Środki masowego przekazu (prasa, radio, telewizja)					
6. Osoby cieszące się u Pana autorytetem					
7. Inne (jakie?)					

4. Czy ogólnie biorąc jest Pan zadowolony z pełnienia zasadniczej służby wojskowej?
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Raczej niezadowolony	Zdecydowanie niezadowolony	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

.....

5. W jakim stopniu jest Pan zadowolony z:
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie zadowolony	Raczej zadowolony	Raczej niezadowolony	Zdecydowanie niezadowolony	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Warunków zakwaterowania					
2. Wyżywienia					
3. Umundurowania					
4. Możliwości odpoczynku					
5. Stosunków z przełożonymi					
6. Stosunków z pozostałą kadrą zawodową					
7. Stosunków z żołnierzami młodszymi służbą					
8. Stosunków z żołnierzami starszymi służbą					
9. Stosunków z żołnierzami tego samego poboru					
10. Sprzętu bojowego, na którym Pan się szkoli					
11. Specjalności, w jakiej jest Pan szkolony					
12. Wiedzy i umiejętności nabytej w czasie szkolenia					
13. Atrakcyjności zajęć szkoleniowych					
14. Możliwości korzystania z urlopów i przepustek					
15. Przestrzegania praw jakie Pan posiada					
16. Wykonywanych obowiązków					
17. Sprawiedliwości wyróżniania i karania przez przełożonych					
18. Troski przełożonych o podwładnych					
19. Wysokości otrzymywanego żołdu					
20. Korzyści pozamaterialnych jakie Pan może uzyskać po odbyciu służby wojskowej (np. szacunek społeczeństwa, możliwość znalezienia ciekawszej pracy)					

6. Czy uważa się Pan za dobrego żołnierza? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

7. Czy ogólnie biorąc, uważa Pan, że postępowanie zgodne z zasadami regulaminów i oczekiwaniami przełożonych daje korzyści i zadowolenie ze służby? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

8. W jakim zakresie, Pana zdaniem, wymienione zachowania i cechy wpływają na autorytet żołnierza wśród kolegów? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Decydują	Pomagają	Nie mają wpływu	Przeszkadzają	Wykluczają	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Uzyskiwanie wysokich wyników w szkoleniu						
2. Postępowanie zgodne z regulaminami i poleceniami przełożonych						
3. Życzliwość w stosunku do kolegów						
4. Sprawność i siła fizyczna						
5. Posiadanie dużej ilości wyróżnień						
6. Posiadanie dużej ilości kar dyscyplinarnych						
7. Umiejętność oszukiwania przełożonych						
8. Posiadanie układów i znajomości z kadrą zawodową						
9. Spryt i cwaniactwo						
10. Spożywanie alkoholu z kolegami						
11. Gotowość udzielania pomocy kolegom						
12. Uczestnictwo w życiu "falowym"						
13. Przeciwwstawienie się „fali"						
14. Duży zasób wiedzy ogólnej						
15. Posiadanie dużej ilości pieniędzy						
16. Inne (jakie?)						

9. Proszę wyrazić swoją opinię, czy przełożeni uważają Pana za dobrego żołnierza?
(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

10. Jacy, Pana zdaniem, są na ogół żołnierze zasadniczej służby względem siebie?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Życzliwi
2. Obojętni
3. Nieżyczliwi lub złośliwi
4. Rozmaici w różnych okolicznościach
5. Trudno powiedzieć

11. Jacy, Pana zdaniem, są na ogół przełożeni względem żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Życzliwi
2. Obojętni
3. Nieżyczliwi lub złośliwi
4. Rozmaici w różnych okolicznościach
6. Trudno powiedzieć

12. Czy był Pan karany dyscyplinarnie? Jeżeli tak, to ile razy?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Nie byłem karany dyscyplinarnie
2. Byłem karany dyscyplinarnie nie więcej niż dwukrotnie
3. Byłem karany dyscyplinarnie 3-4 razy
4. Byłem karany dyscyplinarnie więcej niż czterokrotnie

13. Czy przełożeni wyraźnie określili Panu : (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Obowiązki					
2. Normy postępowania jakich należy przestrzegać w pododdziale					
3. Wymagania szkoleniowe					
4. Korzyści jakie uzyska Pan postępując zgodnie z ich oczekiwaniami					

14. Jakiej postawy oczekują od Pana koledzy z pododdziału?*(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)*

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Zaangażowania w przedsięwzięcia szkoleniowe. Uzyskiwania jak najlepszych wyników w szkoleniu					
2. Biernej postawy w szkoleniu. Uzyskiwania co najwyżej średnich wyników.					
3. Pełnego podporządkowania się poleceniom dowódcy					
4. Formalnego podporządkowanie się. Wykonywania poleceń dowódcy, tylko gdy ich zlekceważenie grozi karą					

15. Ilu żołnierzy z pododdziału stanowi grupę Pana najbliższych kolegów?*(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)*

1. Nie więcej niż dwóch żołnierzy
2. Od trzech do pięciu żołnierzy
3. Więcej niż sześciu żołnierzy
4. Nie ma w pododdziale żołnierza, którego mógłbym określić jako najbliższego kolegę
5. Trudno powiedzieć

16. Czy mógłby Pan nazwać swój pododdział, zgraną paczkę kolegów?*(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)*

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

.....

17. Czy wśród poznanej przez Pana kadry zawodowej, są osoby mogące być wzorem w zakresie:*(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)*

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Mistrzowskiego władania sprzętem bojowym					
2. Sprawności fizycznej					
3. Uczciwości i prawości postępowania					
4. Sumiennosci w realizacji zadań służbowych					
5. Życzliwości wobec żołnierzy					
6. Umiejętności przekazywania wiedzy i szkolenia żołnierzy					

18. Proszę wyrazić opinię, jak dużo czasu zajmują, w pododdziale w którym odbywa Pan służbę wojskową, poniżej wymienione przedsięwzięcia? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie za dużo	Raczej za dużo	Raczej za mało	Zdecydowanie za mało	Ani za dużo ani za mało – jak w sam raz	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Pełnienie służb i wart						
2. Prace gospodarcze w pododdziale						
3. Szkolenia fizyczne						
4. Szkolenie strzeleckie						
5. Szkolenie ogniowe (praca bojowa na sprzęcie)						
6. Szkolenie taktyczne (na poligonach i przykoszarowych placach ćwiczeń)						
7. Kształcenie obywatelskie						
8. Prace konserwacyjne przy sprzęcie bojowym						
9. Ćwiczenie musztry						
10. Zajęcia teoretyczne z poszczególnych przedmiotów szkoleniowych						

19. W jakim stopniu opanował Pan wiedzę i umiejętności nauczane w trakcie dotychczasowego szkolenia? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

W dużym stopniu	Raczej w dużym stopniu	Raczej w małym stopniu	W małym stopniu	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego ? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

20. Z którymi z następujących stwierdzeń byłby Pan skłonny zgodzić się? Z opinii zamieszczonych w rubrykach A, B, C, proszę wybrać po jednej, bliżej określających Pana postępowanie.

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

A	1. Niezależnie od korzyści i zadowolenia ze służby wojskowej, wiary w sens jej pełnienia i warunków szkolenia, zawsze staram się wykonywać każde zadanie na najwyższym poziomie.	2. Swoje zaangażowanie w wypełnianiu obowiązków żołnierskich uzależniam od korzyści jakie w zamian za służbę mogę otrzymać oraz warunków stworzonych do szkolenia.
---	--	--

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

B	1. Każdego przełożonego szanuję i darzę autorytetem niezależnie od jego kompetencji zawodowych, cech charakteru i kultury bycia.	2. Nie darzę autorytetem i szacunkiem przełożonego który na to nie zasłużył.
---	--	--

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

C	1. Staram się wykonywać jak najlepiej polecenia każdego przełożonego, niezależnie czy cieszy się on u mnie autorytetem i szacunkiem .	2. Jakość i gotowość wykonywania poleceń uzależniam od autorytetu i szacunku jakim darzę osobę polecenia wydającą.
---	---	--

21. Przez całe swoje życie, a szczególnie w wojsku, człowiek styka się z różnymi symbolami, różnie je interpretuje, można by powiedzieć, że każdy człowiek ma swój świat symboli. Proszę określić, jak ważne są dla Pana niżej wymienione symbole i wartości z którymi się one wiążą (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi
	1	2	3	4	5
1. Sztandar wojskowy					
2. Stopień oficerski					
3. Orzeł biały					
4. Mundur wojskowy					
5. Rota przysięgi wojskowej					
6. Krzyż					
7. Grób Nieznanego Żołnierza					
8. Patron jednostki wojskowej					
9. Flaga Unii Europejskiej					
10. Pieniądz					
11. Znak NATO					
12. Białoczerwone barwy					
13. Ojczyzna					
14. Rodzina					
15. Odznaka pododdziału, rodzaju wojsk					
16. Barwy klubu sportowego, któremu Pan kibicuje					

22. Proszę wyrazić opinię, w jakim stopniu poznał Pan w czasie odbywania służby wojskowej poniżej wymienione zagadnienia? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	W dużym stopniu	Raczej w dużym stopniu	Raczej w małym stopniu	W małym stopniu	Nie poznałem w ogóle	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Tradycje jednostki wojskowej						
2. Tradycje oręża polskiego						
3. Historię i życie społeczno-gospodarcze regionu w którym pełni Pan służbę wojskową						
4. Problemy życia społeczno-politycznego w kraju						
5. Uwarunkowania bezpieczeństwa i obronności Polski						

23. Wiedzę z jakiego zakresu i jakie umiejętności chciałby Pan nabyć w czasie odbywania zasadniczej służby wojskowej? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Nauczyć się strzelania z różnego rodzaju broni					
2. Poprawić sprawność fizyczną					
3. Nauczyć się i doskonalić umiejętności prowadzenia pojazdów i wozów bojowych					
4. Nauczyć się walki wręcz					
5. Nauczyć się obsługiwać różnego rodzaju środki łączności					
6. Dojść do dużej wprawy w pracy na sprzęcie bojowym					
7. Poprawić odporność psychiczną					
8. Nauczyć się udzielać pierwszej pomocy w różnych przypadkach					
9. Opanować sztukę przetrwania w trudnych warunkach					
10. Zapoznać się z tradycjami oręża polskiego					
11. Uzyskać kwalifikacje do pracy w agencjach ochrony					
12. Zapoznać się ze sprzętem saperskim i minerskim					
13. Odbyć szkolenie spadochronowe					
14. Uzyskać kwalifikacje przydatne w życiu cywilnym					
15. Nie chcę zdobywać żadnej wiedzy i niczego się uczyć					
16. Inne (jakie?)					

24. Czy w dotychczasowym okresie służby wojskowej uczestniczył Pan w poniżej wymienionych przedsięwzięciach? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3
1. Wycieczka do muzeum			
2. Spotkanie z kombatantami			
3. Uroczystości patriotyczne (np. obchody świąt państwowych) organizowane przez miasto lub gminę, na terenie których odbywa Pan służbę wojskową			
4. Odwiedzanie miejsc pamięci narodowej			
5. Zorganizowane zwiedzanie miasta lub regionu, w którym odbywa Pan służbę wojskową			

25. Proszę wyrazić swoją opinię, w jakim stopniu wiedza, umiejętności oraz nawyki nabyte i ukształtowane w dotychczasowej służbie wojskowej, mogłyby być Panu przydatne w czasie realnych działań bojowych?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

W dużym stopniu	Raczej w dużym stopniu	Raczej w małym stopniu	W małym stopniu	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

26. Proszę wyrazić swoją opinię, w jakim stopniu wiedza, umiejętności oraz nawyki nabyte i ukształtowane w dotychczasowej służbie wojskowej, mogą być Panu przydatne w życiu cywilnym?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

W dużym stopniu	Raczej w dużym stopniu	Raczej w małym stopniu	W małym stopniu	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

.....

.....

27. Czy Pana zdaniem:

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?					
2. Zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?					
3. Każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?					
4. Przełożeni dbają przede wszystkim o własne interesy, a nie o swoich podwładnych					
5. Żołnierze zasadniczej służby wojskowej najczęściej są leniwi i trzeba ich ostro traktować, aby cokolwiek pożytecznego zrobili					

28. Proszę wyrazić swoją opinię, w jakim stopniu osiąganie przez pododdział wysokich wyników w szkoleniu i dyscyplinie, jest wspólnym interesem kadry zawodowej i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. W dużym stopniu
2. Raczej w dużym stopniu
3. Raczej w małym stopniu
4. W małym stopniu
5. Leży to tylko w interesie kadry zawodowej
6. Leży to tylko w interesie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej

Dlaczego? (proszę o krótkie uzasadnienie odpowiedzi)

29. Jak często według Pana występują w wojsku w stosunkach społecznych pomiędzy przełożonym a podwładnym (starszym i młodszym) następujące zjawiska?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Poszanowanie godności					
2. Zrozumienie					
3. Postępowanie honorowe					
4. Uczciwość					
5. Uprzejmość					
6. Lojalność					
7. Odwaga cywilna					
8. Narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego					
9. Narażanie własnych korzyści dla dobra przełożonego					
10. Poniżanie podwładnych i młodszych					
11. Niedocenywanie wiedzy i umiejętności podwładnych					
12. Instrumentalne traktowanie podwładnych					
13. Wkradanie się w laski przełożonych					
14. Nieufność					

30. Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, z których jest Pan dumny? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. TAK. Jakie to wydarzenia:	2. NIE
------------------------------	--------

31. Czy są takie wydarzenia w historii Polski, związane z działaniem polskich żołnierzy, których się Pan wstydzi? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. TAK. Jakie to wydarzenia:	2. NIE
------------------------------	--------

32. Czy żołnierze zasadniczej służby wojskowej, w pododdziale do którego Pan przynależy nastawieni są przede wszystkim na rywalizację pomiędzy sobą, czy na współpracę w rozwiązywaniu wspólnych problemów? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Dominuje rywalizacja. Bezinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle
2. Dominuje rywalizacja, ale często można spotkać przypadki bezinteresownej współpracy
3. Dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra (nagrody, uznanie przełożonych)
4. Dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy

Inne

33. Żołnierze różnie zapatrują się na temat udzielania pomocy kolegom i współpracownikom. Która z poniżej zamieszczonych opinii jest bliższa Pana postępowaniu?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zaznaczyć kółkiem)

1. Nie pomagam tym, którzy nigdy nie starają się odwdziżyć
2. Niewdzięczność potępiam, ale udzielam pomocy również tym, którzy się nie odwdzięczają
3. Pomagając innym w ogóle nie biorę pod uwagę, czy ktoś się odwdzieczy czy nie
4. Jeżeli nie jestem do tego zmuszony, staram się nie pomagać innym
5. Inne.....

(Proszę o krótkie uzasadnienie)

34. Wartościami szczególnie bliskimi każdemu żołnierzowi WP powinny być : Bóg Honor Ojczyzna. Są one umieszczone na wojskowych sztandarach. Jakie znaczenie mają one dla Pana?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5	6
1. Bóg						
2. Honor						
3. Ojczyzna						

35. Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zasadniczej służby wojskowej WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa? (Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1	2	3	4	5

Proszę krótko uzasadnić odpowiedź

.....

36. Czy według Pana warto narażać życie za wartości umieszczone poniżej?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. W obronie wolności ojczyzny					
2. W obronie demokracji w Polsce					
3. Dla kariery wojskowej					
4. W celu poprawy warunków materialnych rodziny					
5. W obronie pokoju na świecie					
6. Dla ciekawej przygody					
7. Żołnierz nie powinien zastanawiać się, czy warto, czy nie warto, tylko wykonywać rozkazy					

37. Jak traktuje Pan pełnienie zasadniczej służby wojskowej?

(Proszę wstawić znak „X” w odpowiedniej rubryce)

	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Jako patriotyczny obowiązek każdego młodego Polaka					
2. Jako przymus narzucony normami prawnymi, któremu każdy prawdziwy mężczyzna i obywatel musi się poddać					
3. Jako przymus narzucony normami prawnymi, którego mimo starań, nie udało się uniknąć					
4. Jako szansę sprawdzenia się w trudnych sytuacjach					
5. Jako przygodę					
6. Jako czas na przeczekaanie trudnego okresu w życiu					
7. Jako czas na naukę czegoś, co przyda się w życiu.					
8. Jako szansę na zdobycie zawodu żołnierza					
Inaczej (proszę wpisać jak?)					

38. Proszę napisać, jakie korzyści osiągnął Pan lub spodziewa się, że osiągnie, odbywając służbę wojskową.

1. Dotychczasowa służba wojskowa przyniosła mi następujące korzyści:

.....

.....

.....

2. Spodziewam się, że pełniąc zasadniczą służbę wojskową, osiągnę następujące korzyści:

39. Gdyby służbę wojskową ocenić pod względem strat poniesionych przez Pana, to co do nich należałoby zaliczyć ?

.....
.....
.....

Na zakończenie proszę o udzielenie kilku informacji o sobie.

40. Jaki jest Pana stan cywilny? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Kawaler
2. Zonaty
3. Inny (jaki?).....

41. W jakim rodzaju sił zbrojnych odbywa Pan zasadniczą służbę wojskową?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Wojska Lądowe
2. Siły Powietrzne
3. Marynarka Wojenna

42. Proszę podać ilość miesięcy odbytej służby wojskowej.

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Do dwóch miesięcy
2. Od dwóch do sześciu miesięcy
3. Od sześciu do dziewięciu miesięcy
4. Powyżej dziewięciu miesięcy

43. Czy w dotychczasowej służbie wojskowej uczestniczył Pan w szkoleniu poligonowym?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Tak
2. Nie

44. Jakie posiada Pan wykształcenie?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Podstawowe lub niepełne podstawowe
2. Zasadnicze zawodowe
3. Nieukończona szkoła średnia
4. Ukończona szkoła średnia
5. Pomaturalne/ policealne
6. Nieukończone studia wyższe
7. Inne (jakie?)

45. Proszę podać miejsce stałego zamieszkania.

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Wieś
2. Miasto lub osada do 20 tys. mieszkańców
3. Miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców
4. Miasto ponad 100 tys. mieszkańców

46. Czy przed rozpoczęciem zasadniczej służby wojskowej był Pan członkiem organizacji młodzieżowej, która zajmowała się edukacją obronną? (Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Tak (proszę napisać jaka to była forma).....
2. Nie

47. Proszę wyrazić opinię, jaka była Pana sytuacja materialna, przed rozpoczęciem służby wojskowej?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Wyraźnie dobra
2. Raczej dobra
3. Przeciętna
4. Raczej zła
5. Wyraźnie zła
6. Trudno powiedzieć

48. Czy stan zdrowia przeszkadza Panu czy też nie w wypełnianiu obowiązków żołnierskich?

(Numer wybranej odpowiedzi proszę zakreślić kółkiem)

1. Nie przeszkadza
2. Częściowo przeszkadza
3. Zdecydowanie przeszkadza
4. Trudno powiedzieć

STAT. P1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	156	53,06122
2,00000	33	11,22449
3,00000	77	26,19048
4,00000	18	6,12245
5,00000	10	3,40136

STAT. P2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	18	6,12245
2,00000	36	12,24490
3,00000	62	21,08844
4,00000	60	20,40816
5,00000	18	6,12245
6,00000	38	12,92517
7,00000	62	21,08844

STAT. P3_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	67	22,71186
2,00000	96	32,54237
3,00000	49	16,61017
4,00000	36	12,20339
5,00000	47	15,93220

STAT. P3_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	17	5,76271
2,00000	46	15,59322
3,00000	99	33,55932
4,00000	72	24,40678
5,00000	61	20,67797

STAT. P3_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	29	9,83051
2,00000	69	23,38983
3,00000	33	11,18644
4,00000	24	8,13559
5,00000	140	47,45763

STAT. P3_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	40	13,55932
2,00000	79	26,77966
3,00000	59	20,00000
4,00000	81	27,45763
5,00000	36	12,20339

STAT. P3_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	27	9,15254
2,00000	70	23,72881
3,00000	67	22,71186
4,00000	36	12,20339
5,00000	95	32,20339

STAT. P3_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,50847
2,00000	63	21,35593
3,00000	54	18,30508
4,00000	46	15,59322
5,00000	101	34,23729

STAT. P4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	15	5,08475
2,00000	76	25,76271
3,00000	70	23,72881
4,00000	106	35,93220
5,00000	28	9,49153

STAT. P5_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	23	7,79661
2,00000	137	46,44068
3,00000	70	23,72881

4,00000	49	16,61017
5,00000	16	5,42373

STAT. P5_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	21	7,14286
2,00000	95	32,31293
3,00000	59	20,06803
4,00000	108	36,73469
5,00000	11	3,74150

STAT. P5_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	28	9,49153
2,00000	142	48,13559
3,00000	73	24,74576
4,00000	37	12,54237
5,00000	15	5,08475

STAT. P5_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	8	2,71186
2,00000	76	25,76271
3,00000	91	30,84746
4,00000	106	35,93220
5,00000	14	4,74576

STAT. P5_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,47458
2,00000	120	40,67797
3,00000	57	19,32203
4,00000	64	21,69492
5,00000	29	9,83051

STAT. P5_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	13	4,40678
2,00000	119	40,33898
3,00000	56	18,98305
4,00000	59	20,00000
5,00000	48	16,27119

STAT. P5_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	59	20,00000
2,00000	151	51,18644
3,00000	16	5,42373
4,00000	9	3,05085
5,00000	60	20,33898

STAT. P5_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	43	14,57627
2,00000	125	42,37288

3,00000	46	15,59322
4,00000	36	12,20339
5,00000	45	15,25424

STAT. P5_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	107	36,27119
2,00000	152	51,52542
3,00000	11	3,72881
4,00000	11	3,72881
5,00000	14	4,74576

STAT. P5_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,77966
2,00000	93	31,52542
3,00000	81	27,45763
4,00000	83	28,13559
5,00000	18	6,10169

STAT. P5_11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	37	12,54237
2,00000	125	42,37288
3,00000	43	14,57627
4,00000	70	23,72881
5,00000	20	6,77966

STAT. P5_12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	24	8,13559
2,00000	132	44,74576
3,00000	47	15,93220
4,00000	69	23,38983
5,00000	23	7,79661

STAT. P5_13 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	17	5,76271
2,00000	77	26,10169
3,00000	89	30,16949
4,00000	90	30,50847
5,00000	22	7,45763

STAT. P5_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,47458
2,00000	41	13,89831
3,00000	59	20,00000
4,00000	156	52,88136
5,00000	14	4,74576

STAT. P5_15 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	19	6,44068
2,00000	96	32,54237
3,00000	70	23,72881
4,00000	78	26,44068
5,00000	32	10,84746

STAT. P5_16 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	19	6,46259
2,00000	120	40,81633
3,00000	64	21,76871
4,00000	61	20,74830
5,00000	30	10,20408

STAT. P5_17 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	18	6,10169
2,00000	70	23,72881
3,00000	61	20,67797
4,00000	119	40,33898
5,00000	27	9,15254

STAT. P5_18 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	22	7,45763
2,00000	66	22,37288
3,00000	82	27,79661
4,00000	92	31,18644
5,00000	33	11,18644

STAT. P5_19 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	4	1,35593
2,00000	25	8,47458
3,00000	47	15,93220
4,00000	205	69,49153
5,00000	14	4,74576

STAT. P5_20 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	47	15,93220
2,00000	95	32,20339
3,00000	36	12,20339
4,00000	58	19,66102
5,00000	59	20,00000

STAT. P6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	44	14,96599
2,00000	148	50,34014
3,00000	34	11,56463
4,00000	20	6,80272
5,00000	48	16,32653

STAT. P7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	15	5,10204

2,00000	96	32,65306
3,00000	84	28,57143
4,00000	62	21,08844
5,00000	37	12,58503

STAT. P8_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,50340
2,00000	114	38,77551
3,00000	99	33,67347
4,00000	21	7,14286
5,00000	9	3,06122
6,00000	26	8,84354

STAT. P8_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,08163
2,00000	66	22,44898
3,00000	101	34,35374
4,00000	48	16,32653
5,00000	30	10,20408
6,00000	37	12,58503

STAT. P8_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	65	22,10884
2,00000	141	47,95918
3,00000	48	16,32653
4,00000	11	3,74150
5,00000	6	2,04082

6,00000 23 7,82313

STAT. P8_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	51	17,34694
2,00000	124	42,17687
3,00000	78	26,53061
4,00000	8	2,72109
5,00000	11	3,74150
6,00000	22	7,48299

STAT. P8_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,54422
2,00000	52	17,68707
3,00000	111	37,75510
4,00000	43	14,62585
5,00000	27	9,18367
6,00000	30	10,20408

STAT. P8_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	15	5,10204
2,00000	27	9,18367
3,00000	89	30,27211
4,00000	81	27,55102
5,00000	46	15,64626
6,00000	36	12,24490

STAT. P8_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	27	9,18367
2,00000	96	32,65306
3,00000	64	21,76871
4,00000	33	11,22449
5,00000	26	8,84354
6,00000	47	15,98639
21,0000	1	,34014

STAT. P8_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	43	14,62585
2,00000	102	34,69388
3,00000	35	11,90476
4,00000	52	17,68707
5,00000	36	12,24490
6,00000	26	8,84354

STAT. P8_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	40	13,60544
2,00000	105	35,71429
3,00000	52	17,68707
4,00000	44	14,96599
5,00000	23	7,82313
6,00000	30	10,20408

STAT. P8_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,82594
2,00000	87	29,69283
3,00000	83	28,32765
4,00000	29	9,89761
5,00000	32	10,92150
6,00000	42	14,33447

STAT. P8_11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	69	23,46939
2,00000	157	53,40136
3,00000	29	9,86395
4,00000	5	1,70068
5,00000	10	3,40136
6,00000	23	7,82313
21,0000	1	,34014

STAT. P8_12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	45	15,30612
2,00000	66	22,44898
3,00000	63	21,42857
4,00000	23	7,82313
5,00000	27	9,18367
6,00000	70	23,80952

STAT. P8_13 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,50340
2,00000	28	9,52381
3,00000	61	20,74830
4,00000	50	17,00680
5,00000	59	20,06803
6,00000	71	24,14966

STAT. P8_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,54422
2,00000	111	37,75510
3,00000	91	30,95238
4,00000	10	3,40136
5,00000	11	3,74150
6,00000	40	13,60544

STAT. P8_15 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	44	14,96599
2,00000	103	35,03401
3,00000	90	30,61224
4,00000	12	4,08163
5,00000	8	2,72109
6,00000	37	12,58503

STAT. P9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)

PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,08163
2,00000	107	36,39456
3,00000	33	11,22449
4,00000	18	6,12245
5,00000	124	42,17687

STAT. P10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,54422
2,00000	50	17,00680
3,00000	16	5,44218
4,00000	161	54,76190
5,00000	36	12,24490

STAT. P11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	16	5,44218
2,00000	62	21,08844
3,00000	57	19,38776
4,00000	129	43,87755
6,00000	30	10,20408

STAT. P12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	258	88,96552
2,00000	23	7,93103
3,00000	4	1,37931
4,00000	5	1,72414

STAT. P13_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	112	38,09524
2,00000	107	36,39456
3,00000	39	13,26531
4,00000	14	4,76190
5,00000	22	7,48299

STAT. P13_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	123	41,83673
2,00000	124	42,17687
3,00000	20	6,80272
4,00000	10	3,40136
5,00000	17	5,78231

STAT. P13_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	99	33,67347

STAT. P13_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	127	43,19728
3,00000	37	12,58503
4,00000	15	5,10204
5,00000	16	5,44218

STAT. P13_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	63	21,42857
2,00000	78	26,53061
3,00000	73	24,82993
4,00000	53	18,02721
5,00000	27	9,18367

STAT. P14_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	28	9,49153
2,00000	75	25,42373
3,00000	109	36,94915
4,00000	37	12,54237
5,00000	46	15,59322

STAT. P14_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	14	4,74576
2,00000	86	29,15254
3,00000	106	35,93220
4,00000	40	13,55932
5,00000	49	16,61017

STAT. P14_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,50847

STAT. P14_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	73	24,74576
3,00000	94	31,86441
4,00000	48	16,27119
5,00000	49	16,61017

STAT. P14_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	44	14,91525
2,00000	94	31,86441
3,00000	69	23,38983
4,00000	32	10,84746
5,00000	56	18,98305

STAT. P15 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	34	11,52542
2,00000	87	29,49153
3,00000	93	31,52542
4,00000	42	14,23729
5,00000	39	13,22034

STAT. P16 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	30	10,16949
2,00000	92	31,18644
3,00000	74	25,08475
4,00000	73	24,74576
5,00000	26	8,81356

STAT. P17_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	60	20,33898

STAT. P17_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	83	28,13559
3,00000	77	26,10169
4,00000	30	10,16949
5,00000	45	15,25424

STAT. P17_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	83	28,13559
2,00000	106	35,93220
3,00000	48	16,27119
4,00000	27	9,15254
5,00000	31	10,50847

STAT. P17_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	42	14,23729
2,00000	87	29,49153
3,00000	67	22,71186
4,00000	55	18,64407
5,00000	44	14,91525

STAT. P17_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	49	16,61017
2,00000	99	33,55932
3,00000	56	18,98305
4,00000	44	14,91525
5,00000	47	15,93220

STAT. P17_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	47	15,93220

STAT. P17_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	92	31,18644
3,00000	65	22,03390
4,00000	55	18,64407
5,00000	36	12,20339

STAT. P17_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	44	14,91525
2,00000	126	42,71186
3,00000	54	18,30508
4,00000	41	13,89831
5,00000	30	10,16949

STAT. P18_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	100	33,89831
2,00000	73	24,74576
3,00000	17	5,76271
4,00000	3	1,01695
5,00000	61	20,67797
6,00000	41	13,89831

STAT. P18_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	99	33,55932
2,00000	98	33,22034
3,00000	19	6,44068
4,00000	2	,67797
5,00000	58	19,66102
6,00000	19	6,44068

STAT. P18_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	53	17,96610
2,00000	72	24,40678
3,00000	64	21,69492
4,00000	26	8,81356
5,00000	62	21,01695
6,00000	18	6,10169

STAT. P18_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	22	7,45763
2,00000	18	6,10169
3,00000	94	31,86441
4,00000	99	33,55932
5,00000	46	15,59322
6,00000	16	5,42373

STAT. P18_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	28	9,49153
2,00000	32	10,84746
3,00000	77	26,10169
4,00000	78	26,44068
5,00000	50	16,94915
6,00000	30	10,16949

STAT. P18_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	51	17,28814
2,00000	46	15,59322
3,00000	47	15,93220
4,00000	49	16,61017
5,00000	67	22,71186
6,00000	35	11,86441

STAT. P18_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	22	7,45763
2,00000	37	12,54237
3,00000	63	21,35593
4,00000	49	16,61017
5,00000	83	28,13559
6,00000	41	13,89831

STAT. P18_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	48	16,27119
2,00000	58	19,66102
3,00000	44	14,91525
4,00000	25	8,47458
5,00000	85	28,81356
6,00000	35	11,86441

STAT. P18_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	73	24,74576
2,00000	61	20,67797
3,00000	21	7,11864
4,00000	12	4,06780
5,00000	99	33,55932
6,00000	29	9,83051

STAT. P18_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	59	20,00000
2,00000	54	18,30508
3,00000	30	10,16949
4,00000	31	10,50847
5,00000	89	30,16949
6,00000	32	10,84746

STAT. P19 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	28	9,52381
2,00000	108	36,73469
3,00000	75	25,51020
4,00000	38	12,92517
5,00000	45	15,30612

STAT. P20_A (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	86	41,54589
2,00000	120	57,97101
3,00000	1	,48309

STAT. P20_B (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	45	20,73733
2,00000	172	79,26267

STAT. P20_C (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	114	49,56522
2,00000	115	50,00000
11,00000	1	,43478

STAT. P21_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	87	29,59184
2,00000	105	35,71429
3,00000	83	28,23129
4,00000	6	2,04082
5,00000	13	4,42177

STAT. P21_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	32	10,84746
2,00000	100	33,89831
3,00000	136	46,10169
4,00000	12	4,06780
5,00000	15	5,08475

STAT. P21_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	183	62,03390
2,00000	78	26,44068
3,00000	22	7,45763
5,00000	12	4,06780

STAT. P21_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	54	18,30508
2,00000	91	30,84746
3,00000	119	40,33898
4,00000	15	5,08475
5,00000	16	5,42373

STAT. P21_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	119	40,33898
2,00000	92	31,18644
3,00000	60	20,33898
4,00000	10	3,38983
5,00000	14	4,74576

STAT. P21_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	199	67,45763

STAT. P21_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	56	18,98305
3,00000	31	10,50847
5,00000	9	3,05085

STAT. P21_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	141	47,79661
2,00000	93	31,52542
3,00000	48	16,27119
4,00000	2	,67797
5,00000	11	3,72881

STAT. P21_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	45	15,25424
2,00000	79	26,77966
3,00000	132	44,74576
4,00000	2	,67797
5,00000	37	12,54237

STAT. P21_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	22	7,45763
2,00000	60	20,33898
3,00000	158	53,55932
4,00000	29	9,83051
5,00000	26	8,81356

STAT. P21_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	126	42,71186
2,00000	104	35,25424

STAT. P21_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
3,00000	41	13,89831
4,00000	3	1,01695
5,00000	21	7,11864

STAT. P21_11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,47458
2,00000	68	23,05085
3,00000	157	53,22034
4,00000	18	6,10169
5,00000	27	9,15254

STAT. P21_12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	208	70,50847
2,00000	59	20,00000
3,00000	15	5,08475
4,00000	1	,33898
5,00000	12	4,06780

STAT. P21_13 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	212	71,86441
2,00000	51	17,28814
3,00000	22	7,45763
4,00000	2	,67797
5,00000	8	2,71186

STAT. P21_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	262	88,81356
2,00000	18	6,10169

STAT. P21_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
3,00000	4	1,35593
4,00000	1	,33898
5,00000	10	3,38983

STAT. P21_15 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	39	13,22034
2,00000	92	31,18644
3,00000	127	43,05085
4,00000	9	3,05085
5,00000	28	9,49153

STAT. P21_16 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	79	26,77966
2,00000	50	16,94915
3,00000	90	30,50847
4,00000	12	4,06780
5,00000	64	21,69492

STAT. P22_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	26	8,81356
2,00000	60	20,33898
3,00000	104	35,25424
4,00000	41	13,89831
5,00000	42	14,23729
6,00000	22	7,45763

STAT. P22_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,06780

STAT. P22_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
2,00000	42	14,23729
3,00000	118	40,00000
4,00000	34	11,52542
5,00000	56	18,98305
6,00000	33	11,18644

STAT. P22_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,77966
2,00000	35	11,86441
3,00000	95	32,20339
4,00000	48	16,27119
5,00000	76	25,76271
6,00000	21	7,11864

STAT. P22_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	16	5,42373
2,00000	45	15,25424
3,00000	88	29,83051
4,00000	67	22,71186
5,00000	61	20,67797
6,00000	18	6,10169

STAT. P22_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,50847
2,00000	55	18,64407
3,00000	89	30,16949
4,00000	45	15,25424
5,00000	52	17,62712
6,00000	23	7,79661

STAT. P23_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	192	65,08475
2,00000	64	21,69492
3,00000	15	5,08475
4,00000	11	3,72881
5,00000	13	4,40678

STAT. P23_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	129	43,72881
2,00000	107	36,27119
3,00000	30	10,16949
4,00000	13	4,40678
5,00000	16	5,42373

STAT. P23_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	155	52,54237
2,00000	80	27,11864
3,00000	35	11,86441
4,00000	12	4,06780
5,00000	13	4,40678

STAT. P23_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	179	60,67797
2,00000	77	26,10169
3,00000	18	6,10169
4,00000	7	2,37288
5,00000	14	4,74576

STAT. P23_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	92	31,18644
2,00000	102	34,57627
3,00000	71	24,06780
4,00000	14	4,74576
5,00000	16	5,42373

STAT. P23_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	87	29,49153
2,00000	92	31,18644
3,00000	74	25,08475
4,00000	17	5,76271
5,00000	25	8,47458

STAT. P23_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	121	41,01695
2,00000	90	30,50847
3,00000	48	16,27119

4,00000	20	6,77966
5,00000	16	5,42373

STAT. P23_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	136	46,10169
2,00000	121	41,01695
3,00000	18	6,10169
4,00000	8	2,71186
5,00000	12	4,06780

STAT. P23_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	132	44,74576
2,00000	90	30,50847
3,00000	44	14,91525
4,00000	15	5,08475
5,00000	14	4,74576

STAT. P23_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	53	17,96610
2,00000	98	33,22034
3,00000	89	30,16949
4,00000	25	8,47458
5,00000	30	10,16949

STAT. P23_11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	134	45,42373
2,00000	81	27,45763
3,00000	45	15,25424
4,00000	15	5,08475
5,00000	20	6,77966

STAT. P23_12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	71	24,06780
2,00000	78	26,44068
3,00000	90	30,50847
4,00000	34	11,52542
5,00000	22	7,45763

STAT. P23_13 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	136	46,10169
2,00000	51	17,28814
3,00000	56	18,98305
4,00000	27	9,15254
5,00000	25	8,47458

STAT. P23_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	195	66,10169

2,00000	64	21,69492
3,00000	15	5,08475
4,00000	6	2,03390
5,00000	15	5,08475

STAT. P23_15 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,06780
2,00000	10	3,38983
3,00000	41	13,89831
4,00000	170	57,62712
5,00000	62	21,01695

STAT. P24_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	122	41,35593
2,00000	159	53,89831
3,00000	12	4,06780
4,00000	1	,33898
5,00000	1	,33898

STAT. P24_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	27	9,15254
2,00000	250	84,74576
3,00000	18	6,10169

STAT. P24_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	124	42,03390
2,00000	145	49,15254
3,00000	26	8,81356

STAT. P24_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	60	20,33898
2,00000	211	71,52542
3,00000	24	8,13559

STAT. P24_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	48	16,27119
2,00000	226	76,61017
3,00000	21	7,11864

STAT. P25 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	23	7,79661
2,00000	72	24,40678
3,00000	98	33,22034
4,00000	64	21,69492
5,00000	38	12,88136

STAT. P26 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	18	6,10169
2,00000	61	20,67797
3,00000	76	25,76271
4,00000	97	32,88136
5,00000	43	14,57627

STAT. P27_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	9	3,05085
2,00000	29	9,83051
3,00000	123	41,69492
4,00000	112	37,96610
5,00000	22	7,45763

STAT. P27_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	36	12,20339
2,00000	126	42,71186
3,00000	59	20,00000
4,00000	37	12,54237
5,00000	37	12,54237

STAT. P27_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	29	9,83051
2,00000	94	31,86441
3,00000	88	29,83051
4,00000	43	14,57627
5,00000	41	13,89831

STAT. P27_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	88	29,83051
2,00000	81	27,45763
3,00000	57	19,32203
4,00000	17	5,76271
5,00000	52	17,62712

STAT. P27_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	27	9,15254
2,00000	61	20,67797
3,00000	94	31,86441
4,00000	79	26,77966
5,00000	34	11,52542

STAT. P28 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	45	16,36364
2,00000	91	33,09091
3,00000	38	13,81818
4,00000	33	12,00000
5,00000	56	20,36364
6,00000	12	4,36364

STAT. P29_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	25	8,47458
2,00000	105	35,59322
3,00000	101	34,23729
4,00000	27	9,15254
5,00000	37	12,54237

STAT. P29_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,08163
2,00000	84	28,57143
3,00000	135	45,91837
4,00000	32	10,88435
5,00000	31	10,54422

STAT. P29_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,77966
2,00000	73	24,74576
3,00000	127	43,05085
4,00000	34	11,52542
5,00000	41	13,89831

STAT. P29_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	20	6,80272
2,00000	67	22,78912
3,00000	129	43,87755
4,00000	45	15,30612
5,00000	33	11,22449

STAT. P29_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	17	5,80205
2,00000	61	20,81911
3,00000	139	47,44027
4,00000	44	15,01706
5,00000	32	10,92150

STAT. P29_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	12	4,06780
2,00000	66	22,37288
3,00000	135	45,76271
4,00000	40	13,55932
5,00000	42	14,23729

STAT. P29_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	16	5,42373
2,00000	84	28,47458
3,00000	106	35,93220
4,00000	35	11,86441
5,00000	54	18,30508

STAT. P29_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	14	4,74576
2,00000	35	11,86441
3,00000	116	39,32203
4,00000	82	27,79661
5,00000	48	16,27119

STAT. P29_9 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	11	3,72881
2,00000	51	17,28814
3,00000	116	39,32203
4,00000	63	21,35593
5,00000	54	18,30508

STAT. P29_10 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	29	9,83051
2,00000	99	33,55932
3,00000	88	29,83051

4,00000	41	13,89831
5,00000	38	12,88136

STAT. P29_11 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	31	10,50847
2,00000	116	39,32203
3,00000	75	25,42373
4,00000	25	8,47458
5,00000	48	16,27119

STAT. P29_12 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	36	12,20339
2,00000	94	31,86441
3,00000	70	23,72881
4,00000	24	8,13559
5,00000	71	24,06780

STAT. P29_13 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	29	9,83051
2,00000	97	32,88136
3,00000	83	28,13559
4,00000	29	9,83051
5,00000	57	19,32203

STAT. P29_14 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.

STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	68	23,05085
2,00000	82	27,79661
3,00000	64	21,69492
4,00000	24	8,13559
5,00000	57	19,32203

STAT. P30 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	164	64,82213
2,00000	89	35,17787

STAT. P31 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	48	20,08368
2,00000	190	79,49791
3,00000	1	,41841

STAT. P32 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	60	22,72727
2,00000	69	26,13636
3,00000	108	40,90909
4,00000	27	10,22727

STAT. P33 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	70	25,83026
2,00000	78	28,78229
3,00000	109	40,22140
4,00000	10	3,69004
5,00000	4	1,47601

STAT. P34_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	220	74,57627
2,00000	36	12,20339
3,00000	16	5,42373
4,00000	1	,33898
5,00000	3	1,01695
6,00000	19	6,44068

STAT. P34_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	210	71,18644
2,00000	51	17,28814
3,00000	13	4,40678
5,00000	3	1,01695
6,00000	18	6,10169

STAT. P34_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
---------	----------	---------

1,00000	191	64,74576
2,00000	53	17,96610
3,00000	21	7,11864
4,00000	4	1,35593
5,00000	6	2,03390
6,00000	20	6,77966

STAT. P35 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	46	15,59322
2,00000	58	19,66102
3,00000	48	16,27119
4,00000	93	31,52542
5,00000	50	16,94915

STAT. P36_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	163	55,25424
2,00000	71	24,06780
3,00000	18	6,10169
4,00000	21	7,11864
5,00000	22	7,45763

STAT. P36_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	81	27,45763
2,00000	92	31,18644
3,00000	50	16,94915
4,00000	32	10,84746
5,00000	40	13,55932

STAT.
PODST.
STATYST.

P36_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	21	7,11864
2,00000	21	7,11864
3,00000	104	35,25424
4,00000	108	36,61017
5,00000	41	13,89831

STAT.
PODST.
STATYST.

P36_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	115	38,98305
2,00000	77	26,10169
3,00000	44	14,91525
4,00000	27	9,15254
5,00000	32	10,84746

STAT.
PODST.
STATYST.

P36_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	97	32,88136
2,00000	104	35,25424
3,00000	40	13,55932
4,00000	20	6,77966
5,00000	34	11,52542

STAT.
PODST.
STATYST.

P36_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	26	8,81356
2,00000	35	11,86441
3,00000	84	28,47458
4,00000	115	38,98305
5,00000	35	11,86441

STAT. P36_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	37	12,54237
2,00000	48	16,27119
3,00000	48	16,27119
4,00000	107	36,27119
5,00000	55	18,64407

STAT. P37_1 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	71	24,06780
2,00000	74	25,08475
3,00000	53	17,96610
4,00000	57	19,32203
5,00000	40	13,55932

STAT. P37_2 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	107	36,27119
2,00000	83	28,13559
3,00000	48	16,27119
4,00000	23	7,79661

5,00000

34

11,52542

STAT. P37_3 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	105	35,59322
2,00000	63	21,35593
3,00000	58	19,66102
4,00000	30	10,16949
5,00000	39	13,22034

STAT. P37_4 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	45	15,25424
2,00000	92	31,18644
3,00000	65	22,03390
4,00000	52	17,62712
5,00000	41	13,89831

STAT. P37_5 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	43	14,57627
2,00000	80	27,11864
3,00000	60	20,33898
4,00000	71	24,06780
5,00000	41	13,89831

STAT. P37_6 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
PODST.
STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	28	9,49153
2,00000	35	11,86441
3,00000	84	28,47458
4,00000	96	32,54237
5,00000	52	17,62712

STAT. P37_7 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	32	10,84746
2,00000	61	20,67797
3,00000	68	23,05085
4,00000	87	29,49153
5,00000	47	15,93220

STAT. P37_8 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	45	15,25424
2,00000	48	16,27119
3,00000	63	21,35593
4,00000	96	32,54237
5,00000	43	14,57627

STAT. M40 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	268	96,75090
2,00000	9	3,24910

STAT. M41 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	90	32,84672
2,00000	184	67,15328

STAT. M42 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	58	21,01449
2,00000	130	47,10145
3,00000	39	14,13043
4,00000	49	17,75362

STAT. M43 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	119	43,27273
2,00000	155	56,36364
3,00000	1	,36364

STAT. M44 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	15	5,41516
2,00000	72	25,99278
3,00000	17	6,13718

4,00000	107	38,62816
5,00000	40	14,44043
6,00000	24	8,66426
7,00000	2	,72202

STAT. M45 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	116	42,33577
2,00000	46	16,78832
3,00000	55	20,07299
4,00000	57	20,80292

STAT. M46 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	11	4,05904
2,00000	259	95,57196

STAT. M46 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
3,00000	1	,36900

STAT. M47 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	38	13,71841
2,00000	75	27,07581

3,00000	106	38,26715
4,00000	31	11,19134
5,00000	23	8,30325
6,00000	4	1,44404

STAT. M48 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	170	61,81818
2,00000	67	24,36364
3,00000	24	8,72727
4,00000	14	5,09091

STAT. M49 (dane zsw 2004 kl popr.sta)
 PODST.
 STATYST.

Wartość	Liczność	Procent
1,00000	21	7,09459
2,00000	29	9,79730
3,00000	40	13,51351
4,00000	120	40,54054
5,00000	86	29,05405

