

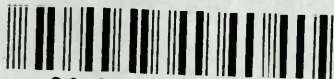
SOCJOLOGICZNE ASPEKTY TENDENCJI INSTYTUCJONALNO-ORGANIZACYJNEGO ROZWOJU WOJSKA

Włodzimierz CHOJNACKI



Biblioteka Główna
Akademii Sztuki Wojennej

56104



09-056104-000-0

56104

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

AON 5529/03

Włodzimierz Chojnacki

**SOCJOLOGICZNE ASPEKTY TENDENCJI
INSTYTUCJONALNO-ORGANIZACYJNEGO
ROZWOJU WOJSKA**



56104

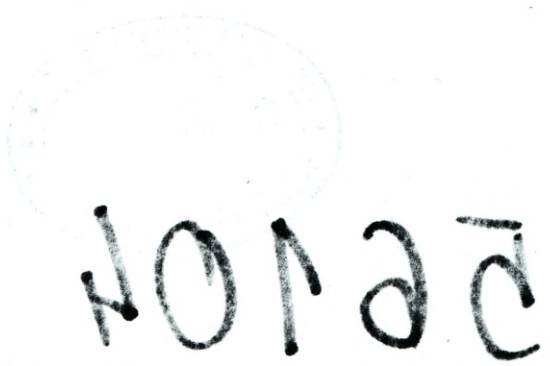
WARSZAWA 2003

Recenzent
prof. dr hab. Jerzy KUNIKOWSKI

Projekt okładki
Włodzimierz CHOJNACKI

Redaktor techniczny
Beata Klarowska

Korekta
Renata Czerwińska



Skład, druk i oprawa: Akademia Obrony Narodowej – Wydział Wydawniczy
00-910 Warszawa, al. gen. A. Chruściela 103, tel. 681-40-55, tel./faks 681-37-52
Zam. nr 1634/2002

SPIS TREŚCI

WSTĘP	5
-------------	---

Rozdział I

CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJONALNO-ORGANIZACYJNA WOJSKA.

PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNOPORÓWNAWCZEJ

1. Źródła badań nad zmianami w strukturach społecznych i organizacyjnych wojska	9
2. Polskie doświadczenia w organizacji sił zbrojnych	10
3. Doświadczenia instytucjonalno-organizacyjne armii holenderskiej.....	15
4. Socjologiczna analiza źródeł instytucjonalno-organizacyjnego rozumienia wojska	20
5. Podstawowe zagadnienia badawcze podejmowane w czasie pierwszej wojny światowej	21
6. Wpływ drugiej wojny światowej na rozwój badań nad wojskiem	23
7. Analiza instytucjonalnego charakteru socjologii wojska	25

Rozdział II

WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA TRANSFORMACJI WOJSKA

OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI

1. Organizacja i socjologiczne metody jej badania	26
2. Rola czynników instytucjonalnych w aspekcie socjologicznym	32
3. Przestrzeń instytucjonalno-organizacyjna oraz reguły określania trwania i przebiegu działań	36
4. Przyszły ład instytucjonalny. W poszukiwaniu nowych reguł	41
5. Siły zbrojne w procesie transformacji. Próba analizy	42
6. Instytucjonalny wpływ wojska na postawy kadry zawodowej w Polsce.....	46
7. Analiza badań zmian zachodzących w relacjach instytucja – organizacja w armii amerykańskiej	50
8. Badania etnograficzne nad funkcjonowaniem wojska	61

Rozdział III

KORPUS OFICERSKI JAKO EGZEMPLIFIKACJA POŁĄCZENIA

ZAWODU I ORGANIZACJI

1. Ogólna charakterystyka związków instytucjonalno-organizacyjnych	67
2. Powstanie organizacji wojskowej	69
3. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego.....	71
4. Połączenie zawodu i organizacji. Próba interpretacji.....	73
5. Socjologiczne aspekty zmian instytucjonalno-organizacyjnych zachodzących w siłach zbrojnych państw NATO	77
6. Nowe wyzwania w kontekście międzynarodowym.....	79
7. Socjologiczna analiza przemieszczania się władzy z organizacji krajowych do regionalnych i globalnych	80

8. Przemieszczanie się władzy państwowej i wojskowej jako wyzwanie dla suwerenności państw.....	82
9. Wpływ rewolucji informacyjnej i opinii publicznej na podejmowanie decyzji militarnych i politycznych.....	82
10. Podstawowe sugestie socjologiczne co do funkcjonowania sił zbrojnych.....	83
11. Ograniczenia ekonomiczne i złożoność zagrożeń bezpieczeństwa jako organizacyjne wyzwania dla sił zbrojnych.....	85
12. Równość społeczna i obywatelstwo jako ważne wyzwania dla instytucjonalnej kultury organizacyjnej wojska.....	89

Rozdział IV

SPOŁECZNY WYMIAR ZMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ

SIŁ ZBROJNYCH RP

1. Przemiany w strukturze społecznej kadry.....	93
2. Ewolucja w stanach osobowych oficerów w latach 1990–1999.....	94
3. Struktura etatowa a stopień uzawodowienia wojska.....	95
4. Zmiany w wykształceniu zawodowym kadry oficerskiej.....	97
5. Nowe źródła zasilania kadry zawodowej.....	98
6. Rekonwersja kadr oficerskich jako egzemplifikacja zmian w zawodzie. Istota i cele systemu rekonwersji kadr w siłach zbrojnych RP.....	99

ZAKOŃCZENIE.....	105
-------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	106
--------------------------	------------

WSTĘP

Wojsko jako instytucja i organizacja przejawia wyraźne skłonności do tradycjonalizmu, a nawet konserwatyzmu. Jednak wraz z rozwojem nauki i techniki, szczególnie w XX wieku, coraz wyraźniej do głosu dochodzi paradygmat zmiany. Ma ona wyraźny charakter systemowy zarówno w odniesieniu do państwa, sił zbrojnych, społeczeństwa, jak i instytucjonalnej współpracy międzynarodowej w ramach organizacji międzynarodowych o charakterze politycznym, ekonomicznym i militarnym. Dla państwa niezmiernie ważnym elementem transformacji są jego siły zbrojne. Mamy tu na myśli zmiany o charakterze formalnoprawnym, strukturalno-organizacyjnym oraz materialno-technicznym. Wiele z nich ma charakter zmian obiektywnych wynikających z przemian ustrojowych i globalnych, część natomiast nosi znamiona zmian autonomicznych wynikających z poziomu rozwoju kraju, tradycji, kultury organizacyjnej, wartości moralnych, poziomu świadomości prawnej. Powyższe uwarunkowania tworzą tło, na którym są podejmowane decyzje o nowy kształt i jakość polskiej armii.

W tak zarysowanym obszarze problemowym pojawiło się już wiele opracowań o charakterze przyczynkarskim, starających się głównie opisać w ujęciu liczbowym zakres dokonywanych zmian, rzadziej zaś próbujących je wyjaśnić. Szczególnie dotyczy to dwóch problemów – cywilnej kontroli nad armią i wymogów integracji, początkowo w ramach Partnerstwa dla Pokoju, a od 1999 roku członkostwa w NATO.

Zebrane doświadczenia oraz wnioski z dyskusji prowadzonych w Instytucie Nauk Humanistycznych AON w gronie politologów, socjologów organizacji i specjalistów z zakresu bezpieczeństwa narodowego na temat transformacji wojska od instytucji do organizacji, wpłynęły na ostateczny kształt opracowania. Względy poznawcze inspirowały do podjęcia próby opisu i wyjaśnienia mechanizmów, elementów oraz reguł i prawidłowości, jakie na poziomie megaspołecznym i makrospołecznym rządzą zmianami zachodzącymi w instytucjach i organizacjach. Ich identyfikacja, pomiar, zakres, siła i kierunek mogłyby wypełnić pewną lukę i rzucić nowe światło na obszar refleksji naukowej i tym samym włączyć się w zasadniczy nurt rozważań podejmowanych już przez wybitnych socjologów i politologów amerykańskich tej miary, co Charles Moskos, Samuel Huntington czy Moris Janowitz. Zgromadzona w ten sposób wiedza naukowa, oparta na badaniach teoretycznych i empirycznych, mogłaby stanowić solidną podstawę na drodze zwiększania skuteczności procesów decyzyjnych w sferze polityki obronnej państwa średniej wielkości, położonego na ważnym geostrategicznym kierunku militarnym i blisko

obszaru zderzenia cywilizacyjnego¹. Mogłaby także stać się punktem wyjścia i katalizatorem przyspieszającym oraz wymuszającym zwiększenie wysiłków do jeszcze głębszych, bardziej szczegółowych dociekań badawczych o charakterze empirycznym i teoretycznym.

Analizą objęto okresy historyczne od starożytności do współczesności. Należy jednak podkreślić, iż najbardziej wyraźny kształt został zarysowany w szczególnie ważnym dla nas okresie – od 1989 roku do końcowej fazy przygotowań pełnej integracji strukturalnej z krajami Europy Zachodniej. Można powiedzieć, iż jest to okres pełnego powrotu do cywilizacji zachodniej opartej na gospodarce rynkowej, społeczeństwie obywatelskim i demokratycznym państwie prawa oraz do struktur międzynarodowych wysoko rozwiniętych państw Europy i świata.

Opracowanie ma charakter interdyscyplinarny, co wynika z zastosowanego podejścia systemowego oraz arbitralnie określonego obszaru badawczego. Na tle dokonujących się zmian przedstawiono pogłębioną analizę dwóch kluczowych wymiarów – instytucjonalnego i organizacyjnego.

Obecnie, jak nigdy dotąd, brakuje nie tylko dogłębnych analiz o charakterze deskryptywno-wyjaśniającym, ale głównie wypracowania procedur koniecznych do efektywnego rozwiązywania problemów wynikających z transformacji wojska. Należy zgodzić się z autorami stwierdzeń, iż „*dokonująca się transformacja systemowa wymaga podejścia wielostronnego i wielopoziomowego, ukazującego różne strony przemian*”². „*Całościowa synteza wielkiej zmiany – transformacji systemowej – czeka wciąż na swoich autorów*”³.

Zasadniczym celem poznawczym tego opracowania jest przedstawienie tendencji rozwojowych wojska od instytucji do organizacji, ze szczególnym uwzględnieniem procesu transformacji sił zbrojnych od instytucji służbowej do nowoczesnej organizacji zatrudniającej profesjonalistów wojskowych i cywilnych. Współcześnie bowiem obserwujemy zachodzące zmiany o zróżnicowanych zakresach i przebiegające na wielu płaszczyznach. Mamy tu na myśli głównie dość szybkie zmiany o charakterze endogennym (wewnętrznym) wynikające z transformacji ustrojowej i zmiany egzogenne (zewnętrzne) spowodowane silnym wpływem oddziaływania długookresowych czynników międzynarodowych. W rezultacie, ekonomiczna i polityczno-militarna ewolucja państw europejskich stymuluje potrzebę badań komparatywnych. Dotychczasowa wiedza i doświadczenie różnych państw potwierdzają potrzebę podejmowania i prowadzenia badań porównawczych, i tym samym, gro-

¹ Zob.: S. Huntington, *Zderzenie cywilizacji*, Wyd. Spektrum, Warszawa 2000; F. Koneczny, *O cywilizację łańską*, Gliwice 1999; tenże, *Cywilizacja bizantyjska*, Londyn 1993; tenże, *Prawa dziejowe*, Londyn 1993.

² E. Trakowska, *Temporalny wymiar przemian zachodzących w Polsce*, [w:] *Kulturowy wymiar przemian społecznych*, red. A. Jawłowska, M. Kempny, Warszawa 1993, s. 89.

³ P. Sztompka, *Trauma wielkiej zmiany. Społeczne koszty transformacji*, Wstęp M. Jarosza, Warszawa 2000, s. 10.

madzenia, analizowania i kreowania nowej wiedzy, również w celu doskonalenia funkcjonowania sił zbrojnych.

Dlatego też celem praktycznym jest próba określenia w miarę precyzyjnych kierunków i tendencji oraz wyznaczników i kryteriów, a głównie próba diagnozy poziomu zaawansowania zmian w procesie transformacji sił zbrojnych.

Niniejsze opracowanie oparte jest w dużym zakresie na dorobku naukowym M. Janowitza, S. Huntingtona oraz G. Caforio, zawartym głównie w opracowaniach anglojęzycznych z zakresu socjologii wojska oraz w materiałach naukowych zarówno z zakresu stosunków międzynarodowych, jak też organizacji i zarządzania.

Stosownie do sformułowanego celu opracowania została dostosowana jego struktura, która składa się ze wstępu i trzech rozdziałów, zakończenia i bibliografii.

Treścią pierwszego rozdziału jest określenie stanu wiedzy i charakterystyka instytucjonalno-organizacyjna wojska oraz próba analizy historycznoporównawczej doświadczeń armii amerykańskiej, holenderskiej i polskiej.

Rozdział drugi poświęcono współczesnym uwarunkowaniom transformacji wojska od instytucji do organizacji. W rozdziale tym, obok rozważań teoretycznych dotyczących socjologicznych metod badania organizacji, poszukiwania nowych reguł ładu instytucjonalnego, znajdują się również wyniki badań empirycznych dotyczących wpływu wojska na postawy kadry zawodowej, a także metodologiczny zarys badań funkcjonowania instytucji wojskowej, głównie na podstawie artykułu Davida R. Segala⁴.

W rozdziale trzecim przedstawiono analizę korpusu oficerskiego jako egzemplifikacji związków instytucjonalno-organizacyjnych na tle rewolucji informacyjnej, złożoności zagrożeń bezpieczeństwa, przemieszczania się władzy dowódczej oraz równości społecznej i obywatelskiej jako ważnego wyzwania dla instytucjonalnej kultury organizacyjnej sił zbrojnych.

Rozdział czwarty zawiera problematykę dotyczącą społecznego wymiaru zmian, jakie się dokonały w grupie kadry zawodowej w latach 1990–1999.

W **zakończeniu** ujęto podstawowe wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz problemy i wątpliwości, jakie wynikają z ich treści. Stanowią one jednocześnie wskazania co do dalszych kierunków poszukiwań naukowo-badawczych, które zdają się być ważne dla zrozumienia zmian dokonujących się w obszarze instytucjonalno-organizacyjnym, opracowania procedur o charakterze prakseologicznym, które byłyby gwarancją bezpieczeństwa personalnego i strukturalnego nie tylko na poziomie państw i ich armii, ale również w skali międzynarodowej w zderzeniu cywilizacji euroatlantyckiej z innymi cywilizacjami.

Bibliografia – podzielona na literaturę podstawową i literaturę uzupełniającą – zawiera wiele książek i podręczników, które zacytowano w tekście oraz inspirowały w przedmiotowej kwestii. Dlatego znalazły się tu nie tylko klasyczne opra-

⁴ D.R. Segal, *Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis*, „Armed Forces and Society” 1986, no. 12, p. 351–376.

cowania, ale również te, które wykraczają poza główny tok rozważań, gdyż dotyczą nauki o cywilizacji oraz wybranych zagadnień globalizacji widzianej przez pryzmat nauk społecznych.

Zgromadzony, przeanalizowany i usystematyzowany materiał zawarty w niniejszym opracowaniu, jak również obszerna literatura, pozwalają w dużej mierze na prezentację będącego na czasie i ważnego tematu, jakim jest socjologiczna analiza procesów transformacji wojska od instytucji do organizacji. Praca wpisuje się do dyskusji i poszukiwań badawczych związanych z transformacją państw i sił zbrojnych, a także jej ważnymi aspektami teoretycznymi i prakseologicznymi bez których trudno o racjonalność podejmowanych decyzji i działań obecnie, i w przyszłości.

CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJONALNO- -ORGANIZACYJNA WOJSKA. PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNOPORÓWNAWCZEJ

1. Źródła badań nad zmianami w strukturach społecznych i organizacyjnych wojska

Najczęściej pod pojęciem wojska rozumiemy siły zbrojne, a więc wojsko jako organizację spełniającą w specyficzny dla siebie sposób funkcje planowania, organizowania, motywowania, kontroli i rozwoju. W tradycyjnym, klasycznym ujęciu armia jest definiowana jako organizacja uzbrojonych i wyposażonych przez państwo ludzi do ochrony i obrony jego interesów. Charakteryzuje się ona jednolitą strukturą organizacyjną, systemem dowodzenia, szkolenia i wsparcia logistycznego oraz ściśle określonymi zasadami służby wojskowej żołnierzy.

W starożytnych państwach, Egipcie i Grecji, armie funkcjonowały w systemie milicyjnym. W najbardziej rozwiniętej formie armia stała ukształtowała się w cesarstwie rzymskim. Gospodarka naturalna i rozdrobnienie feudalne w średniowieczu, nie pozwalały na utrzymywanie dużych liczebnie armii stałych przez dłuższy czas. W razie zagrożenia wojennego zwoływano tzw. pospolite ruszenie.

Rozwój gospodarki towarowo-pieniężnej, powstawanie, a szczególnie umocnienie się w niektórych krajach władzy absolutnej i społeczny podział pracy, doprowadziły do powstania armii najemnych, które służyły temu, kto więcej płacił. W drugiej połowie XVII wieku dynamiczny rozwój ekonomiczny takich państw, jak: Anglia, Niemcy, Francja Hiszpania czy Szwecja, stworzył solidne podstawy do utrzymywania stałych armii zarówno w czasie wojny, jak i pokoju. Toczące się liczne wojny oraz rozwój społeczno-ekonomiczny, w tym głównie nauki i techniki, stwarzały coraz lepsze warunki do wzrostu liczebnych sił zbrojnych.

Pod koniec XVII wieku armie stałe były około cztery razy liczebniejsze od wojsk najemnych w XVI i XVII wieku. Natomiast w okresie wojen napoleońskich, państwa europejskie zaczęły organizować swoje armie oparte na powszechnym obowiązku wojskowym (np. Anglia, Austro-Węgry, Francja, Rosja, Niemcy).

Nie było zatem dziełem przypadku, że francuski uczyony – twórca socjologii August Comte – wykonał pierwsze analizy interakcji zachodzących między wojskiem a społecznością cywilną. Militarny aspekt życia pierwotnych homo sapiens

był związany, jak utrzymywał A. Comte, prawdopodobnie z ich narzędziami, które w razie potrzeby służyły do obrony lub ataku. Konieczność zapewnienia bezpieczeństwa grupie, wymusiła ustanowienie pierwszej władzy, jaką był przywódca wojskowy, który spełniał ważną rolę ośrodka siły i integracji danej społeczności. Wojny wpływały na rozwój poszczególnych plemion generalnie w dwóch kierunkach: łączenia się dla wzrostu siły militarnej poprzez zwiększanie w krótkim czasie liczebności oraz dla utrzymania w zależności od nich plemion podbitych. Można zatem stwierdzić, iż zasługą A. Comte'a było nie tylko przedstawienie wpływu wojska na historię, ale również jako czynnika społecznego, a także pokazanie związków przyczynowo-skutkowych wojska i społeczeństwa w ujęciu historyczno-porównawczym. Obok A. Comte'a należy wymienić jego rówieśnika, znanego socjologa angielskiego – Herberta Spencera. Jego wkład do socjologii wojska to głównie opis wojny i militarizmu w kontekście funkcjonowania społeczności wojskowej, którą przeciwstawia społeczności industrialnej. Należy jednak podkreślić, iż ani A. Comte, ani H. Spencer nie byli apologetami instytucji wojskowej, chociaż traktowali wojsko jako szczególny rodzaj organizacji społeczeństwa. Uważali jednak, że instytucja wojska w dobie rozwoju przemysłowego będzie powoli obumierać, ponieważ będą stopniowo zanikały również wojny. W przeciwieństwie do A. Comte'a i H. Spencera zanikania wojen upatrywał nie tyle w rozwoju uprzemysłowienia, ile w pogłębiającym się procesie demokratyzacji społeczeństw Alexis de Tocqueville⁵. Zasadniczym wkładem tego uczonego do socjologii wojska było prowadzenie badań nad uwarstwieniem społecznym wojska oraz analiza interakcji wojska ze społeczeństwem cywilnym. Najbardziej istotnym okresem rozwoju problematyki socjologicznej skoncentrowanej na socjologii wojska był XX wiek.

2. Polskie doświadczenia w organizacji sił zbrojnych

W Polsce, podobnie jak w innych państwach, siły zbrojne stanowiły podstawowy warunek zachowania państwowości, a tym samym tożsamości narodowej (np. w okresie insurekcji kościuszkowskiej). Ich liczebność i charakter były zróżnicowane w zależności od siły państwa i jego polityki zagranicznej czy sojuszów. Można postawić tezę, że były one odzwierciedleniem dążeń do wybicia się narodu na niepodległość.

W latach panowania Mieszka I i Bolesława Chrobrego oraz toczonych wojen z Niemcami, podstawową siłą ówczesnego wojska stałego była drużyna książęca. Według Galla Anonima liczebność wojska będącego w stałej dyspozycji księcia wynosiła 3,9 tys. jazdy i 13 tys. piechoty rozmieszczonych w wytypowanych grodach, które spełniały rolę miejsc koncentracji pospolitego ruszenia.

⁵ Zob. A. de Tocqueville, *O demokracji w Ameryce*, Warszawa 1976.

Podstawy tworzenia organizacji wojskowej państwa na wiele dziesięcioleci unormowały statuty kazimierzowskie, zgodnie z którymi w pospolitym ruszeniu powinni służyć wszyscy posiadacze ziemi na prawie rycerskim. Rycerstwo zobowiązano do pełnienia służby wojskowej podczas wojny w obronie własnego państwa. Wyprawa za granicę wymagała zgody rycerza i zwrócenia mu kosztów służby ustalonej na 5 grzywien od kopii. Zobowiązano również sołtysów i wójtów osad lokowanych na tzw. prawie niemieckim do konnej służby. Postanowienia kazimierzowskie określały także organizację pospolitego ruszenia. Zbierało się ono i walczyło podzielone na tzw. chorągwie, czyli oddziały terytorialne odpowiadające w zasadzie województwu – ziemi. Obok nich istniały chorągwie możnowładcze, w których pod herbem rodowym pana chorągwi walczyli rycerze spokrewnieni, sąsiedzi oraz sołtysi z jego dóbr. Król Jagiełło, przygotowując się do wojny z Zakonem, zarządził powszechną mobilizację wszystkich zobowiązanych do służby wojskowej. Ściągnięto z zagranicy wielu sławnych rycerzy, m.in. Zawiszę Czarnego z Grabowa oraz zaciężników czeskich. Siły polskie pod Grunwaldem szacuje się na 29 tys. jazdy (w tym 11 tys. wojsk litewsko-ruskich). Krzyżacy wystawili armię ocenianą na 21 tys. jezdnych. W toczonych wojnach z Zakonem coraz częściej zastępowano pospolite ruszenie bardziej skutecznymi wojskami zaciężnymi.

W XV wieku, jak wskazują dostępne dane, szlachta i grupa możnych w Polsce liczyła około 200 tys. osób, tj. 10% ogółu ludności Królestwa. Armia polska w tym okresie w przeważającej mierze była organizowana na bazie średniej szlachty, z której u schyłku średniowiecza ukształtował się model rycerza polskiego, wzorowany na ideale i zewnętrznych znamionach rycerza zachodnioeuropejskiego z herbem, zbroją i koniem bojowym.

W XVII wieku znaczenie pospolitego ruszenia jako formacji zbrojnej wyraźnie zmalało. Można powiedzieć, że stało się anachronizmem, chociaż powoływano je jeszcze w okresie potopu szwedzkiego w 1656 roku. Dotyczyło to również wojska zaciężnego, jak piechota wybraniecka, kozacy rejestrowi czy wojsko kwarciane. Od 1649 roku nie wysyłano już z łanów wybranieckich ludzi, lecz płacono specjalny podatek. Kozaków po podziale Ukrainy w 1654 roku już prawie nie było, wojsko to rozwiązano, zaś wojska kwarcianego w połowie XVII wieku było około 4 tys., a w końcu w ogóle z niego zrezygnowano na korzyść utrzymania artylerii. Główną formą organizacyjną wojska w tym okresie było tzw. wojsko komputowe – zaciężne stałe – którego liczba zmieniała się od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy żołnierzy. Inne, poza wojskiem komputowym, formacje to żołnierz powiatowy zaciągany przez sejmiki oraz pierwsze załóżki nowoczesnej armii chłopsko-mieszczańskiej opartej na systemie poboru, tzw. żołnierz łanowy, powoływany tylko w nadzwyczajnych wypadkach.

Jednak podstawową formacją polskiego wojska była jazda, chociaż proporcje między jazdą a piechotą stopniowo ulegały wyrównywaniu. Należy jednak podkreślić, iż w systemie społecznym ówczesnego wojska, podobnie jak w armiach za-

chodnich, szczególną rolę odgrywała obca kadra oficerska służąca w ramach tzw. autoramentu cudzoziemskiego. Wojaczkę traktowano jako rzemiosło szlacheckie. Wojsko nieregularnie opłacane stanowiło poważne zagrożenie dla ludności wiejskiej i miejskiej, bowiem pod pozorem organizowania konfederacji dokonywało rabunków ich mienia i rozbojów. Należy również zwrócić uwagę na funkcjonowanie prywatnego wojska magnackiego i miejsca jego dyslokacji w takich miastach, jak Zamość, Łańcut czy Wiśnicz. Te magnackie wojska, dające zatrudnienie głównie biednej szlachcie, szacuje się na około 30 tys. żołnierzy.

Okres rozbiorów to walka narodu o niepodległość. Wybuch powstania kościuszkowskiego, a szczególnie zwycięstwo pod Racławicami, obudziło po raz kolejny nadzieję na odzyskanie niepodległości. Miało ono charakter insurekcji narodowej, opartej w dużym stopniu na ochotniczym zaciągu, i trwało przez osiem miesięcy. Wysiłek narodu był ogromny, ogarnął około 300 tys. ludzi, z czego przez formacje regularne przeszła prawie połowa tej liczby. Reszta to pospolite ruszenie i oddziały formujące się spontanicznie. Ten dynamiczny rozwój struktur wojskowych był w dużym stopniu podyktowany znajomością przez Kościuszkę rozwiązań francuskich, sprowadzających się do powszechnego systemu rekrutacji do armii regularnej opartej na poborze „rekruta dymowego”. Pospolite ruszenie traktowano jako środek wyjątkowy do mobilizacji dużej liczby żołnierzy. Kadre oficerską pozyskiwano spośród absolwentów Szkoły Rycerskiej, założonej przez króla Stanisława Augusta Poniatowskiego w 1765 roku. Stosowano wówczas system szybkich awansów w stosunku do potrzeb. Do rozbudowy struktur organizacyjnych i technicznych powoływano specjalistów cywilnych. W sumie wojsko kościuszkowskie było już nowym wojskiem, złożonym z obywateli. Powstanie w dużym stopniu przyspieszyło kształtowanie się nowoczesnego narodu, obejmującego w powszechnej świadomości wszystkie stany, w tym stan chłopski (chłopów służących w wojsku zwolniono z pańszczyzny).

Szczególnym epizodem w organizacji polskich sił zbrojnych były Legiony Polskie we Włoszech pod dowództwem gen. H. Dąbrowskiego. Na jego wezwanie w ciągu 3 miesięcy zgłosiło się do legionu około 4 tys. ochotników z obozów jeńческих i oficerów przebywających na emigracji. Już latem 1797 roku zorganizowano dwa pułki piechoty (7 tys. żołnierzy), jeden pułk jazdy i batalion artylerii.

Wkroczenie wojsk napoleońskich na ziemię polskie doprowadziło do wybuchu powstania ludności polskiej skierowanego przeciwko Prusakom. Wzięła w nim udział głównie średnia szlachta, w przeważającej większości znani przywódcy z okresu insurekcji kościuszkowskiej, mieszczaństwo i chłopi. Warunkiem ogłoszenia w Warszawie niepodległości, stawianym przez Napoleona na przyjęciu deputacji Wielkopolan w Berlinie, było wystawienie 30–40 tys. wyszkolonego żołnierza. Ponadto na żądanie Napoleona powołano też pospolite ruszenie szlachty. Mimo trudności finansowych i logistycznych w 1807 roku formacje polskie liczyły około 30 tys. żołnierzy.

Zapoczątkowana przed utworzeniem Księstwa Warszawskiego organizacja wojska narodowego, rozbudowanego w trakcie wojen napoleońskich, przetrwała w zasadzie niezmiennie do utworzenia Królestwa Polskiego w 1815 roku. W początkowym okresie tworzenia armii opierano się na istniejącym w czasach szlacheckiej Rzeczypospolitej poborze rekruta z określonej liczby dymów. Dopiero w 1808 roku wprowadzono na wzór francuski pobór powszechny mężczyzn w wieku od 20 do 28 lat. W systemie tym istniała możliwość wykupienia się od wojska przez dawanie zastępców. W praktyce jednak trzymano się nadal systemu dymowego, a także pospolitego ruszenia. Obok formacji typowo wojskowych w Królestwie Polskim funkcjonowała Gwardia Narodowa. Jej organizacja i struktura społeczna wskazywała na demokratyczny charakter. W okresie Księstwa Warszawskiego wykształcono dużą liczbę oficerów, którzy zdobywali doświadczenie na polach wielu bitew. Stanowili oni później, po 1815 roku, podstawę armii polskiej. Utrzymano nadal korpusy kadetów w Chełmie i Kaliszu, a w Warszawie założono szkołę podoficerską. W 1812 roku powołano pod broń 115 tys. osób, około 200 tys. młodzieży przeszkolono w zakresie wojskowym, tj. około 5% ogółu ludności aktywnej zawodowo.

Podczas powstania listopadowego zdołano uformować armię liczącą 53 tys. żołnierzy. W jej szeregach znaleźli się licznie napływający z poszczególnych zaborów ochotnicy, w tym też obcokrajowcy. Natomiast chłopci nieradko bojkotowali pobór do wojska. Niepowodzenia militarne zmusiły ówczesny rząd do ogłoszenia w czerwcu 1831 roku pospolitego ruszenia. Pominięto jednak milczeniem w tym dokumencie sprawę chłopską. Tak zredagowany dokument przekreślał samą ideę pospolitego ruszenia, które przyjęło w praktyce słabo zorganizowaną, wyszkoloną oraz wyposażoną i dowodzoną armię, której przyszło walczyć z regularną armią rosyjską⁶.

Branka do wojska rosyjskiego w 1863 roku była swoistym katalizatorem przyspieszającym wybuch powstania styczniowego. Władze wiedziały o istnieniu konspiracji, podjęły więc działania wyprzedzające w postaci imiennych list osób, które miały stawić się do wojska. Powstanie już w chwili wybuchu miało niewielkie szanse powodzenia. Do walki stanęło tylko około 25 tys. patriotów rewolucjonistów, zorganizowanych w oddziały partyzanckie. Władze carskie wystawiły do walki w kwietniu 1863 roku prawie 270 tys. żołnierzy, a w grudniu 450-tysięczną armię. Działania zbrojne, ograniczone w zasadzie do zaboru rosyjskiego, miały charakter wojny partyzanckiej. Udział procentowy ludności chłopskiej w powstaniu kształtował się bardzo nierównomiernie. Najwyższy był na Lubelszczyźnie, Kurpiach i Kielecczyźnie – około 50%. Liczny był też udział mieszczaństwa, który w oddziałach w Królestwie oscylował w granicach 40%. Przeciwnie kształtował się udział szlachty w Królestwie, który wynosił kilkanaście procent, natomiast na Litwie i Białorusi od 40 do 70%. Wśród ochotników napływających z zaboru pruskiego i Galicji

⁶ Zob. *Mała encyklopedia powszechna*, PWN, Warszawa 1974, s. 900.

duży odsetek stanowiła biedota miejska i wiejska. Klęska powstania to dziesiątki tysięcy zabitych i około 38 tys. zesłanych na Sybir⁷.

Pierwsza wojna światowa przyniosła nieporównywalne straty dla narodu polskiego. Spośród zmobilizowanych Polaków do trzech armii zaborców na różnych frontach zginęło około 450 tys. żołnierzy.

Po odzyskaniu niepodległości przez Polskę w 1918 roku, Wojsko Polskie tworzyli ochotnicy, byli oficerowie i żołnierze polskich formacji wojskowych z pierwszej wojny światowej, a od następnego roku także żołnierze z poboru.

W światowej literaturze, co prawda, nie ma śladu o polskich przedstawicielach socjologii wojska. Warto jednak podkreślić ważną rolę, jaką odegrał w tej dziedzinie Ludwik Gumplowicz, który w 1883 roku opublikował w języku niemieckim artykuł o źródłach i wpływie wojen na społeczeństwo⁸. Stwierdzał w nim, iż wojna jest zjawiskiem naturalnym i wynika z biologicznego prawa walki o byt, w którym jednostki silniejsze dokonują agresji na słabszych.

Podobnym rozważaniom nad społeczną istotą wojen dali wyraz Mieczysław Szerer⁹ i Adam Krzyżanowski¹⁰ w książkach o takim samym tytule: *Socjologia wojny*.

Współcześnie większość sił zbrojnych oparta jest na powszechnym obowiązku służby wojskowej i budowana na zasadach regularnej armii kadrowej.

Ten krótki rys historyczny, ze szczególnym uwzględnieniem przeobrażeń polskich sił zbrojnych na przestrzeni wieków, pozwala na wyciągnięcie wniosku, że bez względu na wielkość sił zbrojnych, okres historii, charakter prowadzonych wojen, populację objętą wojną, gospodarkę, region geograficzny, politykę zagraniczną, układ sojuszy, składały się one z dwóch typów żołnierzy: **zawodowego i z powszechnego poboru**.

Żołnierz zawodowy to ochotnik silnie motywowany do służby wojskowej, zdyscyplinowany, profesjonalnie przygotowany do wykonywania zadań w czasie wojny, konfliktu czy pokoju. Można powołać się w tym miejscu na myśl wojskową sformułowaną przez Cezara, iż sukcesy wojenne są pochodną dwóch rzeczy: wykształcenia i doświadczenia żołnierzy wchodzących w skład armii¹¹.

Natomiast żołnierz z powszechnego poboru to w dużej mierze kontynuator tradycji pospolitego ruszenia, często w wypadku i na czas wojny, umotywowany jedynie potrzebą obrony własnej ojczyzny, skuteczny tylko w warunkach dobrego przygotowania w czasie pokoju w ramach służby wojskowej i systematycznie odbywanych ćwiczeń, silny jedynie w swej socjomasie i socjoenergii.

⁷ Zob. *Dzieje Polski*, red. J. Topolski, PWN, Warszawa 1979, s. 103.

⁸ Zob. L. Gumplowicz, *Der Rassenkampf*, Verlag der Wagnerischen Univ. Buchhandlung, Innsbruck 1883.

⁹ M. Szerer, *Socjologia wojny*, Kraków 1916.

¹⁰ A. Krzyżanowski, *Socjologia wojny*, Kraków 1916.

¹¹ Zob. L. Wyszczelski, *Historia myśli wojskowej*, Bellona, Warszawa 2000, s. 57.

Mając na uwadze założenia doktryny obronnej strategii obronnej, stwierdzić należy, iż rolę skutecznej obrony może spełnić tylko sprawna, dobrze wyszkolona, nowoczesnie uzbrojona, dobrze dowodzona i zacięta w boju armia zawodowa, złożona z właściwie dobranych i dobrze umotywowanych ochotników¹². Natomiast w okresie okupacji, tzn. zagrożenia państwowości w myśl reguł wojny totalnej, charakterystycznej dla drugiej wojny światowej i społeczeństwa industrialnego, każdy obywatel mieszkaniowiec powinien stanąć w szeregach pospolitego ruszenia w formie obrony terytorialnej, broniąc własnego domu i prawa do życia dla siebie i rodziny.

3. Doświadczenia instytucjonalno-organizacyjne armii holenderskiej

Pomimo kilku okresów holenderskiej historii, w których armia „błyszczała”, np. w okresie panowania Maurycego Orańskiego, w tradycyjnej cywilnej kulturze Holandii żołnierz zawodowy nigdy nie zajmował nadzwyczajnej pozycji społecznej.

Nawiązując do tego, stosunkowo niewielkie znaczenie posiadał również stan szlachecki zarówno w społeczeństwie, jak i siłach zbrojnych. Od powstania holenderskiego sztabu generalnego w 1814 roku aż do chwili obecnej, na 29 szefów tego sztabu tylko 3 posiadało pochodzenie szlacheckie, natomiast po 1814 roku aż do chwili obecnej na tym stanowisku nie znalazł się ani jeden szlachcic¹³. Na 31 komendantów akademii wojskowej od 1818 roku tylko 5 miało pochodzenie szlacheckie. Porównanie Holandii z Niemcami ukazuje znaczne różnice (zob. tabela 1*).

Tabela 1. Różnice w arystokratycznym pochodzeniu liderów wojskowych Holandii i Niemiec 1872–1950

LATA	NIEMCY (generalowie) % szlachty	HOLANDIA (generalowie i pułkownicy) % szlachty
1872	94	22
1925	38	7
1939	34	12
1944	18	–
1950	–	0

Należy podkreślić, iż w niektórych rodzajach broni, np. w kawalerii, było więcej arystokratów niż w innych, np. w piechocie. Taką zależność można zauważyć w Holandii i wielu innych państwach. Tabela 2. ukazuje znaczne skupienie oficerów arystokratycznego pochodzenia w holenderskiej kawalerii.

¹² Zob. J. Babula, *Nowoczesne siły zbrojne*, „Myśl Wojskowa” 1997, nr 4, s. 38–51.

* Dane liczbowe w tabelach 1–5 zaczerpnięto z: G. Caforio, *The Sociology of the Military*, London 1998.

¹³ Zob. J. Honderdviifling, *Generale Staff 1814-1964*, [w:] G. Caforio, *The Sociology...*, wyd. cyt.

Tabela 2. Trendy w arystokratycznym pochodzeniu oficerów armii holenderskiej (od kapitana wzwyż)

LATA	PIECHOTA			KAWALERIA		
	Ogółem	Z tego arystokratów	% szlachty	Ogółem	Z tego arystokratów	% szlachty
1872	349	25	7,2	57	17	29,8
1898	328	14	4,3	48	9	18,7
1925	350	14	4,0	33	8	24,2
1960	845	6	0,7	105	10	9,5

Na koniec też można zaobserwować, że więcej arystokratów skupia armia funkcjonująca w kraju niż armia kolonialna. Badania te były przeprowadzone w Wielkiej Brytanii przez Razzella¹⁴ i są potwierdzone przez dane holenderskie (zob. tabele 3 i 4).

Tabela 3. Arystokratyczne pochodzenie holenderskich oficerów w 1898 roku

LATA	Armia w kraju		Armia kolonialna	
Ogółem	2331		1554	
W tym arystokratów	135	5,8%	21	1,4%

Tabela 4. Różnice w pochodzeniu arystokratycznym holenderskich generałów i pułkowników armii w kraju i armii kolonialnej

LATA	Armia w kraju			Armia kolonialna		
	Ogółem	Z tego arystokratów	% szlachty	Ogółem	Z tego arystokratów	% szlachty
1872	40	9	22	17	0	0
1925	42	3	7	24	0	0

Edukacja wojskowa w wiekach XVII i XVIII była realizowana przez specjalnie przygotowywanych kandydatów na różnych uniwersytetach holenderskich, głównie w dziedzinie inżynierii wojskowej. Pod koniec XVIII wieku utworzono szkoły artylerii, które również szkoliły oficerów inżynierii. Dopiero w 1806 roku powstała pierwsza w Holandii Akademia Kawalerii i Piechoty.

W 1828 roku wszystkie te szkoły zostały zintegrowane w Królewską Akademię Wojskową w Bredzie, pierwszą szkołę wojskową w Europie, w której przedmioty wojskowe były oparte na bazie naukowej i studiowane przez kadetów wszystkich rodzajów wojsk. Akademia ta wciąż funkcjonuje, a obecnie prowadzi edukację wojskową wszystkich holenderskich oficerów wojsk lądowych i sił powietrznych. Wywarła ona duży wpływ na rozwiązania zastosowane przez pruskich reformatorów armii tego okresu, którzy dążyli do dopuszczenia do stanu oficerskiego każdego, kto

¹⁴ Zob. P.E. Razzell, *Social Origins of Officers in the Indian and British Home Army 1758-1962*, „The British Journal of Sociology” 1963, no. 14.

posiadał wystarczające zdolności bez względu na jego pochodzenie społeczne, zgodnie z zasadą, że jednolitość munduru symbolizuje równość żołnierzy, a wyróżniają tylko zasługi.

Pomimo to zarówno w Holandii, jak i innych krajach kadeci wciąż rekrutowali się spośród wyższych grup społecznych. Styl życia w akademii, gdzie lekcje tańca były częścią programu szkolenia, wskazuje, że kandydaci na oficerów byli kształceni na przyszłą elitę społeczną.

Jednak w XIX wieku edukacja wojskowa doświadczyła wielu zmian, co wskazywało na postępującą profesjonalizację. Minimalny wiek przyjęcia na uczelnię wzrósł z 14 lat (obowiązywał od 1828 roku) do 17 lat po 1895 roku. Równocześnie z wiekiem rosły także wymagania przyjęcia na uczelnię – w ostatnich latach wieku przyjmowano już tylko absolwentów szkół średnich. Akademia kształciła od poziomu szkoły średniej w profesji wojskowej, oferując wyższy poziom zawodowego przygotowania.

Najlepszym przykładem stopniowej profesjonalizacji niech będą wymagania, które kandydat powinien spełnić, aby zostać promowanym. Korpus inżynieryjny po 1837 roku nie mianował na oficerów ludzi wywodzących się z grupy podoficerów. W kawalerii możliwość ta skończyła się również w 1883 roku, a w artylerii w 1884 roku. Piechota natomiast przez długi okres zezwalała podoficerom awansować na oficerów. Tak więc bariery socjalne stopniowo zastępowano profesjonalnymi.

Począwszy od 1900 roku rozwija się nowa faza holenderskiego stanu oficerskiego. Po pierwsze liczba kandydatów pragnących dostać się do akademii stopniowo malała, w porównaniu z jej możliwościami przyjęcia, co wyraźnie wskazywało na rosnącą konkurencyjność innych zawodów. Uwidocznili się to w zmniejszającym się procencie absolwentów szkół średnich zostających kadetami, a jednocześnie rosnącą liczbą studentów w szkołach technicznych i uniwersytetach. Po drugie ogłoszono zwrot ku rekrutacji kadetów pochodzących z klasy średniej.

Ponadto można zaobserwować zwrot w samoistnej rekrutacji do zawodu – istotnego warunku jego ciągłości. W holenderskiej marynarce wojennej w latach pięćdziesiątych odsetek synów oficerów wśród marynarzy wynosił 28% i zaledwie 2% dzieci podoficerów.

Wyniki te jaskrawo kontrastują z sytuacją w armii terytorialnej. W tabeli 5 można zauważyć, że coraz więcej dzieci podoficerów w stosunku do dzieci oficerów zostaje kadetami. Równocześnie można zaobserwować stopniowe zmniejszanie się odsetka ojców, którzy w ogóle byli żołnierzami – czy to oficerami, czy podoficerami – z około 30% do 22%.

Tabela 5. Holenderscy kandydaci na oficerów wojsk lądowych w latach 1895–1951.
Odsetek tych, których ojcowie byli oficerami bądź podoficerami

Ojciec	1895–1900		1918–1923		1935–1938		1948–1951	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Oficer	64	28,8	48	25,9	34	15,5	52	13,0
Podoficer	3	1,3	7	3,8	24	10,9	36	9,0

Z punktu widzenia profesjonalizacji takie tendencje wskazują na koniec zawodu oficera w znaczeniu przywileju dla socjalnej elity, jak również na osłabienie procesu samoistnej rekrutacji w korpusie oficerskim. Zawód oficera został skonfrontowany ze zmianami socjalnymi, których potrzeby mogą być spełnione jedynie poprzez dalszą profesjonalizację. Jest to niezbędne, gdyż jak zaobserwowano, wśród oficerów rośnie świadomość oraz krytyczna ocena swojej pozycji w społeczeństwie. Począwszy od 1900 roku tworzone są stowarzyszenia oficerów, podzielone według wyznań, w stylu holenderskim¹⁵. Oficerowie kopiują model stowarzyszenia, rozszerzając materialne potrzeby jego członków o podział ról jako rosące zagrożenie. Wyzwanie w postaci postępującej profesjonalizacji nie było w pełni podjęte aż do 1960 roku. W tym roku akademia zakończyła dobrze przygotowaną i kompletną reorganizację.

Głównym celem tej reorganizacji było nadanie procesowi nauczania mocnej naukowej podstawy, w szczególności zaś tym rodzajom wojsk, które na ogół jej nie miały. W ten sposób znaczna część korpusu oficerskiego została celowo zaangażowana w proces profesjonalizacji, w tym także ze służb technicznych, które wcześniej bazowały na naukowych podstawach technologicznych. Dzięki takiej reorganizacji wojskowe kierowanie i dowodzenie zostało oparte na podstawach nauk społecznych i humanistycznych¹⁶. Od tej chwili wojskowa edukacja jest postrzegana jako część wyższej edukacji, a wprowadzone specjalne prawa zakończyły ewolucję rozpoczętą w 1828 roku¹⁷.

W pełni zaakceptowano skutki zarówno wynikające, jak i nie wynikające z tej ewolucji. Z powodu braku wystarczającej liczby ekspertów wojskowych w dziedzinie nauk społecznych zatrudniono cywili jako profesorów zwyczajnych i nadzwyczajnych. Cały wydział nauk społecznych ma cywilne kierownictwo oraz posiada równorzędny status z wydziałami nauk wojskowych i technicznych.

¹⁵ Od 1900 roku – Narodowe Chrześcijańskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1910 roku – Królewskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1919 roku – Powszechne Rzymskokatolickie Stowarzyszenie Oficerów.

¹⁶ Od 1960 r. program nauczania holenderskiej akademii obejmuje socjologię, psychologię i nauki ekonomiczne, ze zwróceniem szczególnej uwagi na problemy wojskowe: socjologia organizacji wojskowej, psychologia dowodzenia, ekonomiczne aspekty polityki obronnej. Polityczne i ideologiczne problemy są poddawane otwartej i rzeczowej dyskusji w celu wyrobienia niezależnego myślenia politycznego.

¹⁷ Projekt ustawy zgłoszony pod obrady holenderskiego parlamentu 1963–1964.

Zadbane także o to, żeby kadeci otrzymali dużo indywidualnej swobody i przejawiali więcej inicjatywy, a to za przyczyną pewnych nieporozumień w akademii, do których dochodziło w poprzednich latach. Postrzegane są one jako czasowe trudności przystosowawcze do nowej sytuacji, które nie powinny stanąć na drodze do dania większej swobody kadetom.

W końcu zaakceptowano również ryzyko, że nowy program szkolenia od czasu do czasu będzie skłaniać absolwentów do opuszczania służby wojskowej po to, aby pracować poza armią. W swoim wystąpieniu z okazji jubileuszu akademii 24 listopada 1962 roku komendant akademii powiedział otwarcie: „*Oczywiste jest, że wielu oficerów będzie wciąż pociągać odmiennność i różność stanu oficerskiego, który oferuje tak wiele możliwości; będą jednak i tacy, którzy, w większości zapewne, zmuszeni przez okoliczności, wykorzystają możliwości, jakie oferuje życie cywilne. Niech tak będzie. Potencjalnie wczesne odejście wspaniałych ludzi, jako konsekwencja zetknięcia się światów militarne i cywilnego, nie powinno być przeszkodą w ewolucji edukacji wojskowej*”¹⁸.

Reforma akademii spotkała się tak samo jak i jej utworzenie w poprzednim wieku z różnorodnymi postawami krytycznymi, skierowanymi w szczególności przeciwko naukowemu charakterowi nowego wzorca szkolenia¹⁹. Opozycja ta bez wątpienia była wzmocniana czasami ostrymi dyskusjami na temat sił zbrojnych i polityki obronnej, które miały miejsce w Holandii w ciągu ostatnich lat.

Obecnie także problem niezależności kapelanów wojskowych stał się przedmiotem szerokich dyskusji. Z jednej strony armia oczekuje od nich powstrzymania się od krytyki użycia broni nuklearnej, z drugiej zaś Synod Generalny Holenderskiego Kościoła Reformowanego opublikował pismo, w którym ostro potępia użycie tej broni.

Następny problem, często przywoływany przez prasę i parlament, koncentruje się wokół tendencji do kreowania politycznych postaw i idei wśród oficerów i żołnierzy podczas ich szkolenia wojskowego. Z dyskusji tej wyłania się międzynarodowy dylemat niemożliwości wyboru między ideologizacją a instrumentalizacją zawodu wojskowego.

W końcu występuje również problem szybko rosnącego zainteresowania naukowców spoza wojska tematyką wojny i sił zbrojnych. Niedawno powstały, ale bardzo aktywny Instytut Polemologiczny Uniwersytetu Państwowego w Groningen, opublikował szereg prac studyjnych i dysertacji doktorskich z zakresu socjologii wojska, co wskazuje na rosnący dorobek naukowy w tej dziedzinie organizacji pozawojskowych.

Wzrost poziomu wojskowej profesji jest odpowiedzią na te wyzwania. Przyszłość pokaże czy zakończą się one sukcesem. Obecnie wszystkie znaki pokazują, że holenderskie siły zbrojne zauważyły i przyjęły to wyzwanie.

¹⁸ Wystąpienie komendanta Królewskiej Akademii Wojskowej z 24 listopada 1962 roku, s. 6, [w:] G. Caforio, *The Sociology...*, wyd. cyt.

¹⁹ W kręgach wojskowych są tacy, którzy uważają za niepotrzebne „przyjęcie postawy naukowej”; pytając czy w przeszłości akademie nie kształciła odpowiednio doskonałych oficerów. Tamże, s. 3.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż w Holandii mniej radykalnie niż w innych krajach siły zbrojne obcuja z tendencjami upolitycznienia, ideologizacją, specjalizacją oraz utratą monopolu na wiedzę wojskową. **Tradycyjna izolacja społeczności wojskowej ostatecznie zanikła; instytucje wojskowe znajdują się w trakcie zmian**²⁰.

Należy w tym miejscu zapytać: Czy wzajemne przenikanie się wzorców zawodowych i organizacyjnych jest zagrożone przez wymienione czynniki? Na to i wiele innych pytań będziemy starali się odpowiedzieć w kolejnych podrozdziałach. Zaczniemy jednak od analizy źródeł instytucjonalno-organizacyjnego rozumienia wojska w procesie transformacji.

4. Socjologiczna analiza źródeł instytucjonalno-organizacyjnego rozumienia wojska

Wnikliwa analiza dostępnej na polskim rynku literatury z zakresu socjologii wojska dostarcza wiedzy uzasadniającej wkład Augusta Comte'a, Herberta Spencera i Alexisa de Tocqueville'a do powstania dziedziny wiedzy naukowej będącej nauką refleksją nad instytucją wojska. Według włoskiego socjologa Giuseppe Caforio²¹, to, co było istotne dla Augusta Comte'a, to analiza interakcji pomiędzy wojskiem a cywilną społecznością. Wojskowy aspekt instytucjonalny zrodził się – zdaniem A. Comte'a – wraz z pierwszą bronią i pojawieniem się pierwszego przywódcy wojskowego w grupie społecznej. Rozwój instytucjonalny ówczesnych armii stał się koniecznością i podstawową wartością społeczną, głównie ze względu na wymagania działań wojennych. Aspekt wojskowy ujawnia się zatem – w ocenie A. Comte'a – jako większa siła rozwoju w prymitywnych społeczeństwach. Jego dużą zasługą było zwrócenie uwagi na wojsko nie tylko przez pryzmat samego wojska, ale również jego wpływu na bieg historii, a nade wszystko na wzajemne związki zachodzące między społecznością wojskową i cywilną.

Na badaniu problemów społeczności wojskowej skupił swoją uwagę wybitny socjolog angielski Herbert Spencer. Społeczność tą Spencer przeciwstawia społeczności industrialnej, która w jego koncepcji ewolucji naturalnej jest predestynowana do zwycięstwa. Jak podkreśla Adam Kołodziejczyk²², wojskowe aspekty w myśleniu twórców socjologii (Augusta Comte'a, Herberta Spencera) nie pojawiły się w związku z bezpośrednim zapotrzebowaniem społecznym na badania wojska i społeczności wojskowej, lecz wynikały ze studiów nad historią społeczną

²⁰ W Polsce obserwuje się wyraźnie podobne tendencje, głównie w obszarze nauk społecznych, politologii, ekonomii, logistyki.

²¹ G. Caforio, *The Sociology...*, wyd. cyt.

²² A. Kołodziejczyk, *Od socjologii wojska do socjologii bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo w perspektywie socjologicznej*. Materiały XI Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego, Rzeszów–Tyczyn, 20–23 września 2000 r., WBBS, Warszawa 2001.

i dostrzeżeniem znaczenia wojska i personelu wojskowego w procesie rozwoju społeczeństw. Ani Comte, ani Spencer nie byli apologetami wojska. Traktowali wojsko jako szczególny rodzaj organizacji społeczeństwa, w ścisłym związku z sytuacją społeczną i zagrożeniem, jakim była wojna.

Wielkim prekursorem socjologii wojska był A. de Tocqueville²³. W przeciwieństwie do A. Comte'a i H. Spencera, francuski uczyony upatrywał „starzenia się” instytucji wojska nie w okresie industrializacji, lecz w poszerzającej się demokracji społeczeństw. Ten wątek myślenia Tocqueville'a, pominięty przez socjologów wojska, wydaje się bardzo interesujący, aktualny i inspirujący, zwłaszcza dzisiaj, po tragicznych doświadczeniach totalitaryzmów (faszyzmu i komunizmu) ery industrialnej XX wieku. Szczególnie zaś ujęty w aspekcie poszerzenia funkcji armii społeczeństwa demokratycznego do działania w ramach paktów militarnych w celu utrzymania pokoju w różnych regionach świata. Należy jednak podkreślić, iż zasadniczym problemem studiów prowadzonych przez A. de Tocqueville'a, poza badaniem funkcjonowania systemu społecznego wojska, była analiza wzajemnych stosunków wojska i cywilnego społeczeństwa w ustroju demokratycznym.

Uzasadniony zatem jest pogląd, iż XIX-wieczni prekursorzy socjologii wojska stworzyli podstawy do jej powstania, podejmując ważne wątki refleksji, badań i budowania teorii ukierunkowanej na lepsze zrozumienie specyfiki wojska jako instytucji. Przykładem niech będzie refleksja nad wzajemnymi stosunkami cywilno-wojskowymi. Z tego też względu problem szeroko rozumianych stosunków cywilno-wojskowych jest przedmiotem badań nie tylko socjologii wojska, lecz również socjologii organizacji i socjologii polityki.

Kluczowy dla rozwoju i instytucjonalizacji wojska był XX wiek. Można zaryzykować twierdzenie, że obszar socjologii wojska poszerzał się głównie dlatego, że wysoka była społeczna pozycja wojska i żołnierza w całym poprzednim wieku, a koniunkturę taką nakręcały przede wszystkim liczne w XX wieku wojny o zasięgu światowym.

5. Podstawowe zagadnienia badawcze podejmowane w czasie pierwszej wojny światowej

Na ogół początek empirycznych badań nad wojskiem jako instytucją wiąże się najczęściej z amerykańską szkołą empiryczną, choć zbyt często zapominamy o dorobku europejskim w tej dziedzinie. Warto zatem zwrócić uwagę, iż badania socjologiczne nad wojną i wojskiem były prowadzone niezależnie od siebie w kilku krajach europejskich. Wskazuje na to wyraźnie G. Caforio, powołując się na źródła włoskie i niemieckie socjologii wojska, iż niesłusznie pomijany jest wkład teoretyków i praktyków francuskich, angielskich czy holenderskich. Co prawda, najbar-

²³ A. de Tocqueville, *O demokracji...*, wyd. cyt.

dziej znanymi badaniami dotyczącymi wojska w czasie pierwszej wojny światowej wślawił się we Włoszech Augustino Gemelli, a w Niemczech Karl Demeter, to jednak niesłusznie pomija się dorobek wybitnych Polaków. Prawda historyczna jest taka, iż Polska była w tym okresie pod zaborami, niemniej jednak należy podkreślić wkład przynajmniej niektórych wybitnych Polaków zajmujących się problemami wojska i społeczeństwa, w tym zwłaszcza Ludwika Gumplowicza²⁴, Jana Blocha²⁵, Henryka Kamińskiego²⁶ i Feliksa Konecznego²⁷.

H. Kamiński propagował przekształcanie organizacyjne powstań zbrojnych w „wojnę ludową”. Opracował obszerną koncepcję określaną mianem „wojny partyzanckiej”, w której powinny uczestniczyć nie tylko armie stałe, ale i wszyscy mieszkańcy kraju, co – jego zdaniem – rokowałyby zwycięstwo i ustanowienie demokracji rozumianej jako ustrój społeczny oparty na zasadach sprawiedliwości.

Nawiązując do poglądów K. Darwina, L. Gumplowicz podkreślał, że wojna jest zjawiskiem naturalnym wynikającym z biologicznego prawa walki o byt, w którym społeczności liczniejsze i dobrze uzbrojone dokonują podboju słabszych. J. Bloch natomiast wskazywał, że wojna zależy w głównej mierze od warunków ekonomicznych, militarnych i politycznych, w jakich żyją społeczeństwa, od ich wpływu na politykę państw. Na podstawie dogłębnych studiów historycznych uzasadniał wpływ techniki na prowadzenie i skutki wojen, na uzbrojenie i wyposażenie wojsk, ich organizację, sposoby dowodzenia, taktykę i strategię działań. Jak słusznie podkreśla Z. Kuderowicz, „analizy historyczne J. Blocha nie zamykają się w samej konstatacji faktów. Służą one przede wszystkim prognozie na temat skutków wojen w przyszłości, budowanej po to, aby im zapobiec”²⁸. Zgromadzone doświadczenia w ciągu XX wieku potwierdziły trafność tak diagnoz, jak i prognoz J. Blocha. Teza o totalnym zagrożeniu społeczeństw w przyszłej wojnie w wyniku zastosowania osiągnięć naukowo-technicznych w dziedzinie militarnej, o rosnących kosztach nowoczesnych zbrojeń, o wzroście roli świadomości społeczeństwa w przeciwdziałaniu wojnie i budowaniu architektury bezpieczeństwa – stawia go w gronie wybitnych uczonych początku XX wieku.

Na przełomie wieków XIX i XX powstało wiele prac o charakterze historyczno-porównawczym, w których dokonano analizy przyczyn rozpadu wielu społeczeństw, w tym upadku państwowości polskiej. Uogólnienia te znalazły odzwierciedlenie, m.in. w pracach twórcy teorii cywilizacji Feliksa Konecznego. Usiłował on wyjaśnić uniwersalne prawa dziejowe, które rządzą rozwojem społecznym. Synteza badań nad organizacją wojskową i jej wpływem na społeczeństwa, i tym samym na

²⁴ L. Gumplowicz, *Der Rassenkampf...*, wyd. cyt.

²⁵ J. Bloch, *Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym*, Warszawa 1900.

²⁶ H. Kamiński, *Wybór pism*, Warszawa 1953.

²⁷ F. Koneczny, *Prawa dziejowe*, Londyn 1982, tenże, *Cywilizacja żydowska*, Warszawa 1997.

²⁸ Z. Kuderowicz, *Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 roku*, Warszawa 1992, s. 157.

cywilizacje, zawarta jest m.in. w jego dziełach: *O wielości cywilizacji i Prawa dziejowe*.

F. Koneczny wyróżnia następujące formy ekspansji cywilizacyjnej, określając je jako uniwersalne, i zalicza do nich:

1) **uniwersalizm pokojowy** polegający na narzucaniu własnej kultury organizacyjnej;

2) **uniwersalizm intelektualny** polegający na upowszechnianiu idei i poglądów istotnych dla funkcjonowania określonej cywilizacji, np. cywilizacji żydowskiej, tureńskiej czy łacińskiej;

3) **uniwersalizm państwowy** oparty na tendencjach do militarnych rozstrzygnięć i uzyskania przewagi wojskowej, którą dostrzegał w polityce Rosji.

Pierwsza wojna światowa inspirowała również Mieczysława Szerera i Adama Krzyżanowskiego do publikacji rozważań nad społeczną istotą wojen w książkach o identycznym tytule: *Socjologia wojny* i opublikowanych w Krakowie w 1916 roku.

W okresie międzywojennym badania i analizy o charakterze socjologicznym były prowadzone w odrodzonym Wojsku Polskim. Interesującą charakterystykę korpusu oficerskiego przedstawia Tadeusz Hołówko²⁹ w książce *Oficer polski*. Trudno też nie podkreślić zainteresowania wojskiem tak wybitnego socjologa, jakim był Florian Znaniecki³⁰. W 1939 roku Aleksander Hertz³¹ złożył do druku w „Przeglądzie Socjologicznym” pierwszy program badawczy polskiej socjologii wojska i wojny, opublikowany po wojnie.

6. Wpływ drugiej wojny światowej na rozwój badań nad wojskiem

Badania w obszarze socjologii wojska prowadzone w okresie międzywojennym, pomimo wyraźnych słabości, gdyż były realizowane w większości wypadków w ograniczonym zakresie, zawierają jednak wiele wartościowych rozważań, które doczekały się realizacji. Przystąpienie Stanów Zjednoczonych do wojny i organizacyjne rozwinięcie sił zbrojnych do prawie 7-milionowej armii operującej na wszystkich teatrach działań wojennych, stworzyło nowe możliwości badawcze mające na celu rozwiązanie wielu kwestii społecznych związanych z rekrutacją kandydatów, dowodzeniem, szkoleniem i ich służbą w różnych rodzajach sił zbrojnych i rodzajach wojsk. Potrzeby wojny wymogły na dowódcach i naukowcach rozwiązywanie wielu poważnych problemów społecznych związanych z integracją jednostek i grup społecznych o różnicach etnicznych i rasowych, wiedzy, umiejętno-

²⁹ T. Hołówko, *Oficer polski*, Warszawa 1923.

³⁰ Zob. F. Znaniecki, *Potrzeby socjologii w Polsce* (1928), [w:] F. Znaniecki, *Spoleczne role uczonych*, Warszawa 1984, s. 150.

³¹ A. Hertz, *Zagadnienia socjologii wojska i wojny*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 8, z. 1-4, Łódź 1949, s. 119-141.

ściach i cechach psychofizycznych potrzebnych do wykonywania zadań w ramach instytucjonalnych wojska. Dlatego już w 1942 roku został opracowany w USA program badań umiejętności żołnierzy amerykańskich, realizowany przez socjologów i psychologów pod kierunkiem Samuela Stouffera³². Opublikowanie w 1949 roku wyników badań uzyskanych w ramach tego programu, to wydarzenie uznawane przez wielu socjologów za narodziny socjologii wojska jako subdyscypliny socjologii ogólnej.

W szeroko zakrojonych badaniach nad siłami zbrojnymi i społeczeństwem, jakie prowadzono w USA po drugiej wojnie światowej, a szczególnie w okresie zimnej wojny, daje się wyraźnie wyodrębnić dwie koncepcje badawcze. Pierwsza reprezentowana przez wybitnego socjologa Samuela Huntingtona, zaś druga przez Morrisa Janowitza. Według A. Kołodziejczyka podstawowa różnica między nimi sprowadza się do odmiennej koncepcji stosunków zachodzących między siłami zbrojnymi a społeczeństwem. Obie jednak mają swoje odzwierciedlenie tak w modelowych rozważaniach teoretycznych, jak i rzeczywistym funkcjonowaniu instytucji wojskowych w systemie społecznym wielu państw demokratycznych³³.

S. Huntington jako pierwszy podjął badania oparte głównie na analizie porównawczej zawodów cywilnych z zawodem wojskowym, ujęte w aspekcie wykonywanych funkcji i specjalności. Przejawia się to m.in. w silnym akcentowaniu zasad etycznych, odpowiedzialności za podejmowane decyzje tak w okresie pokoju, jak i wojny. W książce pt. *The Soldier and the State* wskazuje na odmienną ideologię i postaw korpusu oficerskiego, które są w opozycji do ideologii liberalizmu. Na tej podstawie formułuje wniosek o potrzebie sprawowania cywilnej kontroli nad władzą wojskową przez partie rządzące i opozycję. Dla Huntingtona najbardziej skuteczną formą kontroli instytucjonalnej nad wojskiem jest kontrola celowa, która umożliwi armii utrzymywać taktyczną, operacyjną i strategiczną sprawność do wykonywania nawet najtrudniejszych zadań. Mówiąc wprost, zakłada on całkowite oddzielenie wojska od sfery polityki.

Odmienne koncepcję roli sił zbrojnych w społeczeństwie opracował M. Janowitz. Uważa on, iż cywilna kontrola nad wojskiem jest sprawowana skutecznie tylko wówczas, gdy kadra zawodowa osiągnie wysoki poziom ogólnych, społecznych i politycznych wartości. Jego zdaniem jest to skuteczna kontrola, ponieważ odbywa się na poziomie mikrospołecznym i jest sprawowana poprzez subiektywną etyczną kontrolę każdego żołnierza. Natomiast zawód wojskowy coraz bardziej będzie się upodabniał do zawodów cywilnych. Można zatem powiedzieć, iż model M. Janowitza uwzględnia dwie alternatywne orientacje:

- 1) postuluje upodobnianie się społeczności wojskowej do społeczności cywilnej.
- 2) wskazuje na możliwość zaistnienia procesu upodobniania się w pewnych warunkach społeczeństwa cywilnego do społeczności wojskowej.

³² S.A. Stouffer, *The American Soldier*, Princeton University Press 1949.

³³ Zob. A. Kołodziejczyk, *Od socjologii wojska...*, wyd. cyt.

Przedstawione wyżej koncepcje wybitnych. teoretyków socjologii organizacji wojskowej, oparte są zatem na dwóch modelach – dywergencyjnym i konwergencyjnym. Jednak w praktyce socjologowie badający instytucjonalne stosunki cywilno-wojskowe najczęściej posługują się modelem dywergencyjno-konwergencyjnym. Model ten jest obecnie powszechnie stosowany również do analiz poszczególnych instytucji sił zbrojnych.

7. Analiza instytucjonalnego charakteru socjologii wojska

W Polsce, w warunkach realnego socjalizmu, socjologia w wojsku ma dość bogatą tradycję, bowiem już w 1957 roku w Wojskowej Akademii Politycznej w Warszawie powołano, pod kierownictwem prof. Jana Szczepańskiego, pierwszą w świecie katedrę socjologii, która pełniła funkcje dydaktyczno-wychowawczą i naukowo-badawczą. W 1958 roku dokonano nie tylko reorientacji socjologii na socjologię wojska, ale również nastąpiła zmiana na stanowisku kierownika, na które powołano Janusza Jerzego Wiatra. W 1960 roku ukazała się jego książka pt. *Wprowadzenie do socjologii wojska*³⁴, a cztery lata później podręcznik: *Socjologia wojska*³⁵, napisany z pozycji materializmu historycznego w odniesieniu do armii nowego typu (socjalistycznej), z przyczynkami z polskiej tradycji socjologii okresu międzywojennego. W opracowaniu tym zdefiniowano przedmiot socjologii wojska i podstawowe obszary jej badań. Określono w nim, iż socjologia wojska zajmuje się wojskiem jako instytucją społeczną, jego rolą w społeczeństwie, wpływem na inne dziedziny życia społecznego, a zarazem wpływem warunków społecznych na rozwój i funkcjonowanie armii oraz wewnętrznymi stosunkami społecznymi powstającymi w wojsku jako swoistym środowisku o społecznym współżyciu ludzi³⁶.

Jednak pogłębione badania naukowe i analizy procesów społecznych zachodzących w wojsku zostały zapoczątkowane dopiero po utworzeniu Instytutu Badań Społecznych WAP w 1970 roku. Instytut wykonywał badania dotyczące: stanu moralno-politycznego armii, opinii społecznej wojska o wydarzeniach, zjawiskach i procesach zachodzących w społeczeństwie. Funkcjonował do 1990 roku i pozostawił dużą liczbę opracowań i sprawozdań z badań socjologicznych. Według profesora Czesława Staciwy, ostatniego komendanta IBS, działalność Instytutu zawsze była ściśle związana z potrzebami kierownictwa MON i innymi ośrodkami decyzyjnymi w siłach zbrojnych³⁷.

W latach osiemdziesiątych minionego wieku osobiwą próbę uporządkowania przedmiotu socjologii podjął E. Szopka³⁸. Proponował mianowicie połączenie socjologii wojska z socjologią wojny.

³⁴ J.J. Wiatr, *Wprowadzenie do socjologii wojska*, MON, Warszawa 1960.

³⁵ J.J. Wiatr, *Socjologia wojska*, MON, Warszawa 1964.

³⁶ Tamże, s. 13.

³⁷ Zob. *Socjologia w Polsce*, red. K.Z. Sowa, Z. Krawczyk, WSP, Rzeszów 1998.

³⁸ E. Szopka, *Socjologia w służbie obronności*, Warszawa 1988 (scenariusz filmu).

WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA TRANSFORMACJI WOJSKA OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI

1. Organizacja i socjologiczne metody jej badania

Naukowa refleksja nad kierowaniem zbiorowym i działaniem zrodziła się dopiero w początkach XX wieku, a więc co najmniej dwa tysiąclecia później niż filozofia, nauki przyrodnicze czy fizyka i matematyka. Jest to zatem nowa dziedzina wiedzy znajdująca się *in statu nascendi*. Ponadto świat organizacji, w którym – obok przyrody, materialnych wytworów działalności ludzi – najistotniejszym czynnikiem twórczym jest człowiek, którego postawy, motywy zachowań i dążeń, są trudne do przewidzenia ze względu na sytuacyjne i aksjologiczne uwarunkowania. Tak więc światem o wiele bardziej złożonym i zmiennym aniżeli świat przyrody jest świat człowieka w wymiarze ontologicznym i epistemologicznym.

Wysokie tempo wzrostu potrzeb ludzkich, będących często pochodną rozwoju techniki i technologii, jest ważnym problemem nie tylko filozoficznym czy etycznym, ale coraz bardziej socjologicznym i psychologicznym.

W rozważaniach wielu autorów dostrzega się potrzebę przedstawiania zasadniczych przyczyn zmian w matrycy dyscyplinarnej – paradygmatach, którą jest uporczywa niemożność rozwiązania istotnych problemów (np. modeli, projektów), co powoduje ich odrzucenie i zastąpienie innymi po selekcji wiedzy o rzeczywistości w trakcie ich zmiany.

Aby to lepiej zrozumieć, powołam się na przykład zaczerpnięty z książki Krzysztofa Oblój³⁹, w której przedstawił on analizę trzech podstawowych analogii (metafor) organizacji: **maszyna**, **organizm**, **gra**. L. Krzyżanowski w analizie tych metafor dopatruje się w drugiej połowie XX wieku zmiany mechanistycznej metafory „organizacyjna” na rzecz metafory „organistyczna”, a następnie zastąpienia jej analogią organizacji na społeczno-polityczno-ekonomiczną grę o dostęp do zasobów. Autor podkreśla, że żadna z tych metafor nie mogła się jednak uporać ze zjawiskiem konfliktu organizacyjnego⁴⁰.

³⁹ K. Oblój, *Zarządzanie. Ujęcie praktyczne*, PWN, Warszawa 1986, s. 104–115.

⁴⁰ Zob. L. Krzyżanowski, *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992, s. 237–241.

Charakteryzując **model organizacji jako sprawnie działającej maszyny** służącej do zrealizowania celów, złożonej z niezawodnie działających elementów, nie ma miejsca na występowanie tarć, części te muszą być dopasowane i smarowane, każde przyspieszenie i zwolnienie tempa pracy jest dla mechanizmów niepożądane. Dlatego w organizacji wszystko powinno przebiegać rytmicznie i bez zakłóceń. Organizacje są zainteresowane likwidowaniem i tłumieniem wszelkich sprzeczności i konfliktów. Okres transformacji naszego państwa i społeczeństwa, dostarcza aż nadto przykładów to potwierdzających. W bogatych krajach zachodnich można zauważyć podobne zjawiska funkcjonowania organizacji-maszyn, ale rzeczą charakterystyczną jest to, że zaistniałe konflikty są w miarę sprawnie rozwiązywane. Można przypuszczać, iż jest to zasługa stosowania wyższej jakości „smarów”, tzn. lepiej funkcjonującego systemu demokracji, w tym władzy wykonawczej, prawodawczej i sądowniczej.

Organizacja rozpatrywana przez pryzmat analogii do żywego organizmu jest traktowana jako bardzo złożony układ społeczno-techniczno-informacyjny, funkcjonujący na zasadzie wymiany energii i informacji w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Organizacja traktowana jako organizm jest zbudowana ze względnie autonomicznych podsystemów opartych na samoregulacji. Podsystemy i elementy organizacji, pozostając w ścisłych wielostronnych relacjach, w miarę harmonijnie ze sobą współpracują i dzięki wysokim zdolnościom adaptacyjnym utrzymują organizm w równowadze w dynamicznym otoczeniu. Centrala nie musi zbyt często interweniować w działanie podsystemów (organów), dopóki działają one sprawnie. Interweniuje ona za pomocą systemu informacyjno-decyzyjnego (układu nerwowego) dopiero wówczas, gdy funkcjonowanie jakiegoś organu odbiega od normy w wyniku zakłóceń. Dzięki temu zmniejsza się w sposób znaczący ilość przetwarzanych informacji. Zatem centrala pełni rolę ośrodka sterującego oraz koordynującego i pobudzającego, kontrolującego i dążącego do rozwoju organizacji. Przedstawiony model jest pewnym ideałem, w którym nie ma miejsca na zbyt dużo miejsca na konflikty i patologie.

W modelu organizacji analogicznym do polityczno-społeczno-ekonomicznej gry akcenty są przesuwane z poszczególnych podsystemów organizacji na jej indywidualnego uczestnika oraz koalicje, w jakie ona wchodzi z innymi uczestnikami. Aczkolwiek przyjmuje się, że w organizacji cele są mocno zindywidualizowane, to jednak zakłada się konieczność kontynuowania gry, która winna zapewnić trwanie, przetrwanie i poszerzenie sfery bezpiecznego zaspokajania potrzeb jednostki. Najważniejszymi w tym modelu są konflikty i reguły gry.

Koncepcja **organizacji jako gry** zakłada, że różnicowanie hierarchii i systemów wartości wyznawanych przez jej uczestników oraz istnienie często rozbieżnych interesów, dążeń i celów jest naturalną właściwością wszelkich złożonych systemów politycznych, społecznych i ekonomicznych, i w związku z tym traktuje występowanie na tym tle sprzeczności i konfliktów jako obiektywne zjawiska spo-

łeczne, które są istotnymi czynnikami rozwoju. Ponadto reguły gry są interpretowane jako zasady podziału ról organizacyjnych określające podział na zasoby rzeczowe, finansowe, ludzkie i informacyjne. Wynegocjowanie korzystnych reguł gry jest zasadniczym celem każdej organizacji.

Należy jednak pokreślić, iż model gry, co prawda, opisuje i wyjaśnia prawie wszystko, to jednak nie umożliwia wypracowania niemal żadnych dyrektyw prakseologicznych dotyczących szybkiego przeprojektowania organizacji. Jak stwierdza K. Obój, model ten umożliwia lepsze zrozumienie organizacji, ale jest on praktycznie bezpłodny⁴¹. Nadal zatem oczekuje się odpowiedzi na pytania: Jak usprawnić organizację, skoro autonomia uczestników jest nieunikniona, a sposób jej wykorzystywania przez poszczególnych graczy nieprzewidywalny? Jak usprawnić organizację, skoro sam proces projektowania staje się przedmiotem gry o nieznanym konsekwencjach?

Podsumowując tę część rozważań, można wyrazić przekonanie, że ostrość widzenia przez niektórych autorów możliwości nauki przez dostarczanie gotowych recept praktykom jest dla nauki o organizacjach – na obecnym etapie – zadaniem zbyt trudnym. Można powiedzieć więcej – byłoby to sprzeczne z kształtującym się współcześnie podejściem postmodernistycznym, w którym współwystępowanie różnych paradygmatów (od łac. *paradigma* – wzór) spełnia zadania wzbogacające naszą refleksję nad światem organizacji. **Jest to bowiem zgodne z najbardziej ogólną zasadą ontologiczną, że rzeczywistość jest tworzona, a nie dana raz na zawsze**⁴².

Dlatego socjologia⁴³ bada zjawiska i procesy tworzenia się różnych form życia społecznego, struktur społecznych, zjawisk i procesów w nich zachodzących, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które wynikają z wzajemnego oddziaływania ludzi na siebie. Mamy tu na myśli siły integrujące i dezintegrujące zbiorowości społeczne oraz zmiany i przekształcenia w nich zachodzące. Społeczeństwo zawsze powoływało do życia instytucje umożliwiające współzycie zbiorowe. Funkcjonowanie organizacji i tzw. organizacyjność jako zarys tworzącej się cywilizacji przemysłowej, były przedmiotem analiz socjologicznych już w XIX wieku⁴⁴. Natomiast współcześnie poddawana jest systematycznej interdyscyplinarnej eksploracji naukowej cywilizacja postindustrialna, nazywana erą informacyjną.

Socjologia wojska, reprezentując nurt społeczny w studiach nad instytucjami, nawiązuje do tradycji socjologii ogólnej w aspekcie analizy struktur, procesów i ról organizacyjnych wydzielonych organizacji społecznych. Dlatego w głównej mierze stanowi solidną podstawę do rozważań dotyczących tendencji rozwojowych woj-

⁴¹ Por. K. Obój, *Zarządzanie...*, wyd. cyt., s. 132–133.

⁴² Por. G. Morgan, *Obrazy rzeczywistości*, PWN, Warszawa 1997, s. 449.

⁴³ Zob. J. Szczepański, *Rozwój problematyki i metod*, PWN, Warszawa 1969.

⁴⁴ Por. H. Stermiczuk, Z. Żandarowski, *Socjologiczna teoria organizacji*, [w:] *Współczesne teorie organizacji*, red. A.K. Koźmiński, PWN, Warszawa 1983.

ska ujętych w złożonych relacjach zachodzących między wojskiem jako instytucją lub organizacją. Socjologia organizacji pomaga lepiej zrozumieć złożoność życia organizacyjnego i ustanowić porządek orientujący energię ludzką na realizację zaplanowanych zadań społecznych. Organizacja bowiem różni się od innych systemów, m.in. celami i ich świadomą współrealizacją w ramach koordynacji i kooperacji. Organizacja tworzy swoisty system społeczny w celu powiązania poszczególnych elementów stosunkami społecznymi, które – jak wskazuje praktyka – nie zawsze mają charakter przewidywalny. Te probabilistyczne, perspektywiczne relacje, w odróżnieniu od badań teoretyków organizacji i zarządzania, którzy traktują organizację jako układ zrównoważony, mogą stanowić szczególny przedmiot zainteresowania socjologów organizacji wojskowej.

Organizacja jako przedmiot badań socjologicznych posiada szereg atrybutów, do których należy zaliczyć:

1. **Celowy, planowy, programowy i świadomy** charakter instytucji zwanej organizacją.

2. **Wewnętrzny układ, ład, porządek organizacyjny** zwany strukturą organizacyjną, której podstawowymi elementami są pozycje i role grup społecznych.

3. **Wartości, normy, zasady regulujące zachowania** członków organizacji w procesach wstępowania, uczestnictwa i opuszczania organizacji.

4. **Relatywne wyodrębnienie organizacji** jako określonego podsystemu społeczeństwa globalnego z organizacją i między organizacją a otoczeniem.

Zaprezentowany zestaw cech ma swoje odzwierciedlenie w celach organizacji, zadaniach, strukturze organizacyjnej, zasadach postępowania oraz relacjach między organizacją a otoczeniem. Stanowią one podstawę do funkcjonowania sformalizowanych wzorów postępowania dla grup społecznych i osiągania zamierzonych celów. Jednak w praktyce zachowania jej uczestników nigdy nie pozostają w zupełnej zbieżności z przyjętymi procedurami. Dlatego – w ujęciu socjologicznym – *organizacja to zbiorowość społeczna mająca określony cel, relatywnie wyodrębniona z otoczenia, charakteryzuje się przewagą formalnie uporządkowanych stosunków wewnętrznych, która realizuje cele i utrzymuje równowagę za pomocą środków społecznej regulacji zachowań uczestników, takich jak wartości, normy, mity, symbole, które wyznaczają obszar pełnionych w niej ról*⁴⁵.

Organizacje i zachowania organizacyjne są przedmiotem zainteresowania badawczego teoretyków oraz empirycznie zorientowanych socjologów i psychologów. Powszechnie się uważa, iż prekursorami w tej dziedzinie byli M. Weber i F. Taylor, którzy przywiązywali wagę do formalnych aspektów struktury i funkcjonowania organizacji, co – zdaniem W. Bennis'a – polega na badaniu organizacji bez czynnika ludzkiego. Druga zaś grupa, wywodząca się od E. Mayo i K. Lewina, koncentruje się na badaniu nieformalnych zachowań grupowych i postawach pojedynczych

⁴⁵ T. Stalewski, J. Łucewicz, *Socjologia organizacji. Problemy podstawowe*, Wrocław 1994.

uczestników. Takie podejście nazywa się badaniem ludzi bez organizacji⁴⁶. Należy podkreślić, iż w przedstawionych podejściach badawczych przedmiot badań stanowiły procesy administracyjne i procesy interakcji grupowej, a ich dorobek został wykorzystany w rozwoju systemów kierowania i technik doskonalenia stosunków międzyludzkich.

Ekspozowanie roli ludzi w organizacji było i jest dążeniem odejścia od dyletantyzmu i improwizacji, i osiągania coraz wyższego poziomu profesjonalizmu w kierowaniu organizacją. Chodzi zatem o zwrócenie uwagi na zachowania ludzi w organizacji, których celem jest zwiększenie racjonalności i efektywności działań. Stwarza to solidne podstawy dla teorii i praktyki zarządzania, w tym szczególnie:

- 1) efektywności wykonywania czynności poprzez specjalizację i stosowanie standardów jakości;
- 2) dobór i selekcję ludzi opartą na badaniach o charakterze socjo-psychofizycznym;
- 3) systematyczne szkolenie i doskonalenie pracowników;
- 4) podział funkcji na funkcje zarządzające i wykonawcze.

Techniką głównie wykorzystywaną w badaniach było studium indywidualnych przypadków. Niestety, badania tego typu skutecznie ograniczały możliwość stosowania uogólnień i utrudniały budowanie twierdzeń i teorii o charakterze wyjaśniającym zachowania ludzi, a przede wszystkim nie uwzględniały kontekstowego układu odniesienia. Mogły, co prawda, wykryć, że pewne style kierowania prowadzą do konfliktu, ale nie wyjaśniały dlaczego. Zarówno rozwój teorii, jak i praktyki organizacji oraz jej otoczenia wymusiły zmianę metod i technik badawczych. Współczesne badania nad organizacją i zachowaniem uczestników koncentrują się na analizie czynników, w której uwzględnia się współzależność różnych zmiennych, w tym głównie:

- 1) strukturę i funkcjonowanie organizacji,
- 2) interakcje i skład grupy,
- 3) osobowość i zachowanie uczestnika organizacji.

Jednak jak wskazuje wielu badaczy⁴⁷, analiza struktury i funkcjonowania organizacji, aby spełniać warunki analizy wieloczynnikowej winna być prowadzona w powiązaniu z innymi zmiennymi szczegółowymi ujętymi w odniesieniu do cech sytuacji społecznej i ekonomicznej organizacji.

Badanie struktury organizacji, w powiązaniu z jej funkcjonowaniem, wyznacza badanie określonych procesów, co przedstawia poniższa tabela.

⁴⁶ Zob. J. Łucewicz, *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 1997, s. 15.

⁴⁷ Por. m.in.: J. Łucewicz, *Socjologiczne spojrzenie...*, wyd. cyt.; W. Jakóbiak, *Zmiany systemowe a struktura gospodarki w Polsce*, PWN, Warszawa 2000.

PROCESY	ZMIENNE STRUKTURALNE
1. CENTRALIZACJA – lokalizacja władzy podejmującej strategiczne decyzje	<ul style="list-style-type: none"> • rodzaje władzy • struktury władzy • style podejmowania decyzji • istnienie reguł decyzyjnych • dostępność do oficjalnych kanałów informacji
2. FORMALIZACJA – stopień, w jakim cele i struktury organizacji zostały utrwalone w przepisach	<ul style="list-style-type: none"> • wytyczne, instrukcje, wzorce działania, przepisy • instytucjonalizacja
3. SPECJALIZACJA – podział pracy w organizacji	<ul style="list-style-type: none"> • liczba specjalności • funkcje • stopień specjalizacji ról • zakres profesjonalizacji
4. STANDARYZACJA – normy, które są przestrzegane w organizacji	<ul style="list-style-type: none"> • procedury uprawomocnione przez organizację do przygotowania i odpowiedzialności za podejmowane decyzje • stanowiska pracy • kwalifikacje, wiedza, umiejętności i cechy psychofizyczne
5. ELASTYCZNOŚĆ – stopień, w jakim organizacja przystosowuje się do zmian	<ul style="list-style-type: none"> • zmiany w strukturze organizacyjnej • liczba wprowadzonych zmian • tempo zmian.
ZMIENNE KONTEKSTOWE	
<ul style="list-style-type: none"> • powstanie i rozwój organizacji • wielkość, rodzaj własności • zasoby i miejsce 	
ZMIENNE CZYNNOŚCIOWE	
<ul style="list-style-type: none"> • analiza formalna (statut, pozycja, zawód, wykształcenie, przygotowanie zawodowe) • analiza funkcjonalna (styl kierowania, sposoby motywowania, kontrola, komunikacja) • analiza modalna (dostosowanie wiedzy, umiejętności i cech psychofizycznych do wykonywanych zadań) 	
ZMIENNE KULTUROWE	
<ul style="list-style-type: none"> • poglądy na organizację oraz miejsce i rolę kadry menedżerskiej • stosunki interpersonalne • interakcje między organizacjami • postawy wobec zmian • stratyfikacja i ruchliwość społeczna 	

Przedstawione w powyższej tabeli grupy zmiennych, które stają się przedmiotem badań nad organizacjami, są jedynie wybranymi spośród bardzo szerokiej ich listy. Stwarza to możliwość każdemu badaczowi własnego wyboru i określenia zmiennych oraz zdefiniowania pojęć, za pomocą których będzie się on starał opisać i wyjaśnić dane zjawisko czy procesy społeczne, a także dokonać operacjonalizacji, stosownie do możliwości opisu interesującego badacza zjawiska.

Podejmując badania nad organizacjami można je zatem opisać w kategoriach takich zmiennych socjologicznych, jak: wyodrębniony z otoczenia system społeczny, sposoby osiągania celów grupy społecznej, wydzielony system działań, zasady funkcjonowania organizacji oraz rezultat interakcji z otoczeniem.

2. Rola czynników instytucjonalnych w ujęciu socjologicznym

Potrzeba określenia czynników instytucjonalnych oraz ich roli w procesie przemian systemowych i strukturalnych jest obecnie jedną z najbardziej pożądanых. Wręcz nieodzowne staje się przedstawienie znanych w literaturze założeń analizy instytucjonalnej, która stanowi dla wszystkich nauk społecznych wyodrębnioną metodę naukowej refleksji. Charakteryzuje się bowiem ona wielopoziomowością i wielowymiarowością, bazując na podejściu interdyscyplinarnym i dorobku głównie takich dyscyplin naukowych, jak socjologia, ekonomia czy politologia. Aby jednak nie wykraczać poza merytoryczne ramy pracy, skupimy się nie tyle na całościowym opisie stanowisk różnych autorów, ile na solidnym zdefiniowaniu samego pojęcia instytucji. Powodem przyjęcia takiego podejścia jest nie tylko znaczenie kategorii instytucji dla prowadzonej analizy, lecz różne jej rozumienie przez badaczy, często odbiegające od klasycznych definicji.

Zainteresowania badaczy na gruncie instytucjonalizmu ogniskują się wokół zasadniczych reguł cechujących działania ludzi i organizacji. Na przykład P. Chmielewski wprowadza rozróżnienie między kategorią instytucji a procesem instytucjonalizacji⁴⁸. Mimo iż nie ma zgodności w środowisku naukowym w kwestii rozumienia instytucji, to jednak panuje powszechne przekonanie o celowości takiego podejścia. **O ile zatem instytucje utożsamia się z organizacjami lub zasadami społecznych interakcji, o tyle instytucjonalizacja jest rozłożonym w czasie procesem formalizacji instytucji.** Nasuwa się zatem wniosek, że, aby instytucjonalny projekt stał się instytucją, wymaga dynamicznego procesu instytucjonalizacji.

Koncentrując się na analizie wokół nurtu socjologii ekonomii, K. Depfer wyróżnia:

1) **tradycyjny instytucjonalizm** reprezentowany m.in. przez Thorstena Veblena, Johna R. Commonsa, Gunnara Myrdala i Johna K. Galbraitha, którzy hołdowali rozważaniom makroekonomicznym i makrospołecznym;

2) **nową instytucjonalną socjologię ekonomiczną** o profilu mikroekonomicznym i mikrospołecznym, której najwybitniejszymi przedstawicielami są Roland H. Coase, Olivier E. Williamson, D.C. North i S. Pejovich⁴⁹.

⁴⁸ Zob. P. Chmielewski, *Ludzie i instytucje. Z historii i teorii nowego instytucjonalizmu*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1995, s. 6–9.

⁴⁹ Zob. T. Veblen, *Teoria klasy próżniaczej*, PWN, Warszawa 1971, s. 170–173; G. Myrdal, *Znaczenie i wartość ekonomii instytucjonalnej*, [w:] *Ekonomia w przyszłości*, red. K. Dopfer, PWN, Warszawa 1982, s. 140–154.

W przedstawionej typologii zwraca uwagę silny nurt instytucjonalizmu amerykańskiego, opartego na zasadzie racjonalności wyboru w warunkach ograniczeń zasobowych. Na podkreślenie w tym nurcie zasługują poglądy T. Veblena, który zdecydowanie oponuje przeciwko koncepcji człowieka jako *homo oeconomicus* – swoistego kalkulatora – a widzi w nim istotę uwikłaną w historyczny proces przystosowania się do środowiska społecznego i przyrodniczego. Twierdzi on, iż o postawach i działaniach decydują nie tyle dążenia do zwiększenia korzyści własnych, ile kształtujące się w czasie instytucje społeczne i ekonomiczne. **Aby zatem lepiej zrozumieć funkcjonujący ład społeczno-ekonomiczny, należy uwzględnić instytucjonalne ramy działań ludzkich, podlegające ciąglemu procesowi wyboru i adaptacji.**

Ważny intelektualny dorobek T. Veblena wywarł duży wpływ na amerykański nurt instytucjonalizmu u progu XX wieku, szczególnie na dorobek J.R. Commonsa, który wprowadził do analizy instytucjonalnej wiele ważnych kryteriów⁵⁰. Jednym z nich jest transakcja (*transaction*) zachodząca między zainteresowanymi stronami, ale w przyjętym znaczeniu nie ogranicza się ją tylko do procesów rynkowych. Ma ona wszakże swe odzwierciedlenie w obszarze socjologii, ekonomii, psychologii czy etyce. Wprawdzie transakcja jest umiejscawiana w danym momencie, to jednak wraz z upływem czasu liczba kolejnych transakcji tworzy proces, jako że życie społeczne składa się z milionów transakcji.

Jednak z punktu widzenia zrozumienia istoty instytucji, decydujące znaczenie mają działania zespołowe (*collective actions*) obejmujące funkcjonowanie egoistycznie nastawionych jednostek, które podlegają regułom instytucjonalnej struktury społeczeństwa. Najkrótszą i najbardziej syntetyczną definicją instytucji jest określenie jej jako kolektywnego działania, będącego pod kontrolą indywidualnego działania. Owo ograniczenie jest rozumiane przez J.R. Commonsa jako niezbędne poświęcenie w działaniu kolektywnym na rzecz ekspansji indywidualnej. **A zatem jądrem instytucjonalizmu jest przejście od jednostkowej i prostej wymiany do transakcji i działających reguł grupowego funkcjonowania.**

Można zatem stwierdzić, że o ile instytucjonalizm miał w polu widzenia dyalematy systemowe o charakterze makroekonomicznym, o tyle nowe jego wydanie koncentruje się wokół teorii firmy i sięga do dorobku prawa, socjologii i teorii organizacji. Warto ponadto wskazać na metodologiczne wzbogacenie tego kierunku badań o nową analizę instytucjonalną integrującą perspektywę historycznopórównawczą i teoretyczno-analityczną. I na tej podstawie można budować modele sformalizowane oparte na ogólnych prawach nauki. Zawsze jednak jest obecny metodologiczny paradygmat indywidualizmu, który stawia w centrum zainteresowań analityka wybory i strategie działania jednostek⁵¹.

⁵⁰ Zob. J. Wilkin, *Jaki kapitalizm, jaka Polska?*, PWN, Warszawa 1995, s. 36–44.

⁵¹ Zob. S. Pejovich, *The Economics of Property Rights. Towards a Theory of Comparative Systems*, [w:] W. Jakóbiak, *Zmiany systemowe...*, wyd. cyt., s. 45.

W odróżnieniu od instytucjonalizmu nowa socjologia jest zorientowana na badanie instytucji, nie neguje dorobku socjologii ogólnej i socjologii organizacji jako klasycznej i neoklasycznej. Mamy bowiem wrażenie, iż poszukuje ona takich projektów, w których ramach możliwa byłaby optymalizacja funkcjonowania instytucji. Innymi słowy, **pytania, jakie stawia współczesna socjologia organizacji dotyczą socjologicznego wyboru interakcji człowieka w ramach instytucjonalnych, przyjmujących formy ról, zadań, formalnych i nieformalnych reguł zachowań, wpływu motywacji materialnej i niematerialnej na postawy, szczególnie kierowniczej kadry menedżerskiej.** Można zatem powiedzieć, że o ile instytucjonalizm miał i ma głównie w polu widzenia dylematy systemowe makrospołeczne, o tyle jego nowe podejście koncentruje się wokół funkcjonowania małych i średnich firm i głęboko sięga do dorobku teorii zarządzania. W sferze badawczej ma to swoje odzwierciedlenie we **wzbogacaniu metodologii badań o nową analizę instytucjonalną, integrującą perspektywę historyczno-porównawczą i teoretyczno-analityczną.** W efekcie należałoby się spodziewać w najbliższej przyszłości prób przedstawienia chociażby zarysu modeli sformalizowanych, odzwierciedlających ogólne prawa i regularności zgodnie z założeniami teorii gier. Jednak należy pamiętać, iż wybór drogi każdego badacza jest głęboko uwarunkowany jego indywidualizmem, objawiającym się w koncentrowaniu na realizacji własnej strategii działania.

Przykładem takiego podejścia jest jeden z najczęściej cytowanych współcześnie ekonomistów instytucjonalnych Olivier E. Williamson⁵², zajmujący się badaniem kosztów transakcyjnych funkcjonowania instytucji na rynkach lokalnych i globalnych. Jego dociekania badawcze można streścić rozpatrując dwa przypadki. W pierwszym, gdy firmy podejmują decyzje o wykorzystaniu zasobów na podstawie informacji cenowej pochodzącej z rynku, w drugim, gdy właściciele firm podejmują decyzje alokacyjne niezależnie od rynku, czyli mając na względzie potrzeby wewnętrzne firmy. Oryginalność takiego podejścia do kosztów transakcyjnych polega na porównawczej analizie kosztów funkcjonowania wyżej wymienionych dwóch typów instytucji oraz zwróceniu uwagi na koszty osobowe, koszty pozyskiwania informacji, negocjowania kontraktu czy ograniczania marginesu niepewności.

Rozwijając koncepcję kosztów transakcyjnych O.E. Williamson wprowadza twierdzenie o ograniczonej racjonalności podmiotów, zastępując wcześniej stosowane twierdzenia o pełnej racjonalności jednostek gospodarczych. **Zgodne z jego nową koncepcją przedsiębiorca zadowala się z góry przyjętym, nie zawsze optymalnym zyskiem, biorąc także pod uwagę specyfikę i wymagania posiadanej wewnętrznej struktury organizacyjnej.** Ponadto w prowadzonych negocjacjach rynkowych – w miarę możliwości – organizacje starają się w pełni świadomie mijać się z prawdą.

⁵² Zob. O.E. Williamson, *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New York 1985, [w:] W. Jakóbiak, *Zmiany systemowe...*, wyd. cyt., s. 46.

Należy pamiętać, iż koszty transakcyjne, tak charakterystyczne dla procesu produkcji i usług oraz wymiany dóbr, dotyczą również wytwarzania dóbr publicznych czy też transferu praw własności między podmiotami. Funkcjonowanie organizacji świadczących usługi publiczne nie jest darmowe, wręcz przeciwnie, rozwój administracji państwowej, sił policyjnych czy wojska itp. dynamizuje koszty, które nie są związane z przetwarzaniem zasobów.

Ten krótki przegląd stanowisk, charakterystyczny tak dla przedstawicieli tradycyjnego podejścia, jak i nowego instytucjonalizmu w aspekcie socjologii ekonomicznej, upoważnia do sformułowania następujących refleksji:

1. **Instytucjonalizm** bez wątpienia cechuje się interdyscyplinarnym i holistycznym podejściem do analizowania procesów społecznych i ekonomicznych. Cechą charakterystyczną takiego podejścia jest opisywanie i wyjaśnianie reguł, norm i zasad rządzących społecznymi interakcjami w ich ewolucyjnym, historyczno-porównawczym kontekście. Przedmiotem badań instytucjonalnych jest to, czego ludzie pragną i w jaki sposób starają się osiągnąć swój cel w danej instytucji.

2. **Nowa socjologia ekonomiczna** kładzie nacisk na behawiorystyczne założenia o ograniczonej racjonalności jednostki ludzkiej. Stąd zatem wywodzi się potrzeba podejmowania działań o charakterze kontrolnym w stosunku do jednostek poprzez liczne, wielostronne i wielopoziomowe interakcje regulowane w ramach obowiązującej w instytucji kultury organizacyjnej⁵³.

3. **Problemy rosnących kosztów transakcyjnych** mogą być rozwiązywane za pomocą tworzenia instytucji, które zmniejszają niepewność interakcji poprzez powszechnie znane reguły działania. Instytucjoniści sądzą, że stanowią one instrument mediowania między jednostką a społeczeństwem, w tym również godzenia racjonalności indywidualnej z racjonalnością zbiorową.

4. **Nowe podejście instytucjonalne** koncentruje się głównie wokół problemów związanych z ograniczeniami związanymi z możliwością dokonywanych wyborów przez jednostkę. W procesie gospodarowania człowiek działa pozostając pod wpływem ram – ograniczeń instytucjonalnych – które ulegają zmianom, wraz z przemianami wewnątrzinstytucjonalnymi. One bowiem w konsekwencji oddziałując na ludzi, wpływają na funkcjonowanie sił zbrojnych.

Przedstawiony tok rozumowania stanowi dogodną płaszczyznę do rozważań wokół zmian w systemie funkcjonowania sił zbrojnych w aspekcie roli instytucji w procesie przemian.

⁵³ Por. tamże, s. 47–48.

3. Przestrzeń instytucjonalno-organizacyjna oraz reguły określania trwania i przebiegu działań

W naszym ujęciu problematyka zasobów instytucjonalnych zajmuje miejsce szczególne. Aby zrozumieć różnice między zasobami instytucjonalnymi a przestrzenią instytucjonalną konieczne staje się odwołanie do koncepcji instytucji. W podejściu neoinstytucjonalnym przez instytucje rozumie się trwałe reguły i wzory działania – obojętnie czy formalne, czy nieformalne. Tak rozumiane instytucje można odróżnić od organizacji. Stanowią one bowiem formę realizacji owych reguł instytucjonalnych. **Różnica między organizacją a instytucją polega na tym, że instytucją są reguły gry, a organizacją gracze.** Rozróżnienie to jest potrzebne dla lepszego przedstawienia „dwoistości” wymiaru instytucjonalno-organizacyjnego.

Dwoistość ta polega na tym, że przestrzeń instytucjonalno-organizacyjna stanowi dla jednostek i grup społecznych zarówno pewne zasoby, które mogą być wykorzystywane w podejmowanych działaniach, jak i zarazem definiuje reguły, w których te zasoby mogą być aktywizowane. Mówiąc wprost, **organizacje i instytucje to dla jednostek i grup społecznych zarówno możliwości działania, jak i warunki ograniczające te możliwości.** Dlatego też dla jasności analizy pod pojęciem „organizacja” należy rozumieć dostępne dla jednostek zasoby (ludzkie, materiałowe, finansowe, komunikacyjne) możliwe do mobilizacji i użycia. Wchodzi tu w grę głównie kontakty organizacyjne i sieci powiązań, atrakcyjność pracy w danym segmencie organizacyjnym. Instytucje natomiast to reguły umożliwiające aktywizację owych zasobów i ich wykorzystanie.

Nawiązujemy zatem do naszego założenia, że zasoby ulegną kapitalizacji dopiero wtedy, gdy są eksploatowane (użytkowane, obsługiwane, konserwowane, przechowywane) zgodnie z przyjętymi regułami. Nie każdy zasób staje się kapitałem. Dotyczy to wszystkich rodzajów zasobów indywidualnych, społecznych i publicznych, a także zasobów organizacyjnych, które kapitalizują się wtedy, gdy mogą być użyte zgodnie z regułami instytucjonalnymi. Na przykład praca w prywatnej uczelni staje się organizacyjnym kapitałem jednostki tylko wówczas, gdy istnieją i są znane jednostkom reguły rynkowe tworzące popyt na absolwentów. Pewne typy wykształcenia kapitalizują się, nabierając przedtem nieznaną i nie zawsze oczekiwaną wartość rynkową, bo obowiązują nowe reguły instytucjonalne.

Aby lepiej zrozumieć jedną z bardzo istotnych cech okresu transformacji systemowej, w której wyniku zmianie uległy pewne kapitały, a pewne zasoby – przedtem być może niedoceniane – uzyskały szansę kapitalizacji, można powiedzieć, personifikując wcześniejsze stwierdzenie, że przegrywają ci, którzy pozostali w ramach reguł tworzących stare nawyki⁵⁴. Procesowi temu towarzyszy załamanie się poczucia oczywistości otaczającego świata. Wypracowane w minionym okresie wzorce radzenia sobie z rzeczywistością, w nowej sytuacji stają się dysfunkcjonalne. Reor-

⁵⁴ W przyjętym toku rozumowania *nawyki* są regułami instytucjonalnymi.

organizacji ulega wiedza potoczna wraz z całym jej otoczeniem kulturowym. Tracą sens zawarte w niej porzekadła, dowcipy, wskazówki zawierające syntetyczną ocenę i podsumowanie społecznych doświadczeń. Tylko pozornie nieadekwatne może się wydawać przedstawienie naszego podejścia do analizy instytucji cytatem z pracy socjologa i teoretyka kultury. Pojęcie instytucji, którym zamierzamy operować, ma wszakże niezwykle bogate tradycje socjologiczne, w tym w badaniach kultur, gdzie instytucje są rozumiane jako trwałe wzory postępowania. Przywołanie wcześniejszych neoinstytucjonalnych podejść, pozwala więc na łączenie tradycji z analizami z kręgu socjologii organizacji.

Mimo trudności poznawczych, jednostki coraz bardziej trafnie rozpoznają i współtworzą nowe reguły, a poza tym nie do końca jest tak, że wszystkie stare reguły tracą sens. Mamy świadomość, iż proponowane podejście umożliwia w nowy sposób spojrzeć na problem wygranych i przegranych w transformacji tak w ujęciu systemowym, jak i instytucjonalno-organizacyjnym. Sądzymy jednak, że w istocie nie w pełni jest uprawnione podejście dychotomiczne, którego podstawą jest rozpatrywanie czterech typów możliwych strategii w aspekcie dwóch kryteriów posiadania i braku zasobów oraz znajomości i brak znajomości reguł postępowania. Ilustruje to poniższa tabela.

Wybrane typy strategii stosowane w procesie transformacji

Zasoby	Reguły	
	Znają	Nie znają
Mają	Wygrani	Nie zorientowani na zmiany
Nie mają	Zorientowani na zmiany	Przegranii

Kiedy zatem mówimy o zasobach w niniejszym rozróżnieniu, mamy na myśli tylko te spośród nich, które można potencjalnie skapitalizować. Wychodzimy z założenia, iż zasoby mają wszyscy. Nie wszystkie jednak mogą być poddane procesowi kapitalizacji w zmieniającym się (reorganizowanym) ładzie instytucjonalnym, co więcej, niektóre z nich właśnie w wyniku owej reorganizacji straciły szansę stania się kapitałem, zaś inne tę szansę uzyskały. Poza dwoma wymienionymi spolaryzowanymi grupami, jakimi są wygrani i przegrani, interesujące są dwie pozostałe grupy. Ich identyfikacja jest możliwa dzięki rozróżnieniu na zasoby i reguły, czyli instytucje. Przypomnijmy, że przyjęliśmy założenie, iż kapitałem staje się zasób, gdy jest przekształcony zgodnie z regułami. **Umiejętność kapitalizowania zasobów określa poziom racjonalności instytucji.** W społeczeństwie polskim, podobnie jak w wojsku, są nie tylko wygrani bądź przegrani. Psychiczny dyskomfort odczuwany przez duże grupy społeczne wynika z tego, że ich przedstawiciele w istocie nie wiedzą, czy do tej pory skorzystali na zachodzących zmianach tak w skali makro, jak i mikro własnej instytucji. Ta niepewność jest równie frustrująca jak pewność

przegranej. Dlatego też należy zwrócić uwagę na grupę tych, którzy, co prawda, mają możliwe do kapitalizowania zasoby, lecz nie znają reguł ich kapitalizacji, czy też może wręcz nie są świadomi tego, że ich zasoby można skapitalizować. Niezdawanie sobie sprawy z wartości rynkowej swego wykształcenia, znajomości organizacyjnych sieci, miejsca zatrudnienia i zamieszkania, to tylko część prawdy o rzeczywistej sytuacji, w jakiej się znaleźli. Podobnie grupa mogąca być źródłem radykalnych działań wymierzonych w spokój społeczny, czyli ci, którzy się orientują w regułach nowego ładu, lecz po prostu nie mają żadnych zasobów nadających się do kapitalizowania. Oni też mogliby dołączyć do wygrywających poprzez zmianę pracy, uzupełnienie wykształcenia, zmianę sieci organizacyjnych i społecznych. Ale nie należy zapominać o bardzo realnym przepływie w odwrotną stronę: nieznający reguł mogą stracić swoje zasoby (na skutek braku wiedzy o realnej sytuacji), a znający reguły mogą stracić swą wiedzę, chociażby przez jej dezaktualizację, nie z własnej woli, ale z braku szans na jej aktywne wykorzystanie (umiejętność posługiwania się językiem obcym, mimo że posługiwanie się nim nie należy do obowiązków). Wówczas obie grupy pośrednie powiększają grono jednostek przegrywających.

Uważamy, że możliwy jest taki kierunek mobilności grup pośrednich, który jest zbieżny z założeniami i jest jednym z zasadniczych czynników decydujących o powodzeniu reorganizacji i modernizacji w siłach zbrojnych. Nie tylko bowiem zachowania grup skrajnych, tzn. wygrywających lub przegrywających będą ważne. Można zaryzykować twierdzenie, że większość jednostek sytuuje się w szerokich granicach stanów pośrednich. Problemem, jaki napotyka badacz jest to, że bardzo trudno jest zbudować skalę i przyporządkować ją wyróżnionym czterem typom grup rzeczywiście funkcjonujących jednostek w strukturze. Proponowany bowiem podział biegnie w poprzek podziałów istniejących, wynikających ze struktury organizacyjnej i hierarchiczności. Dzieli kategorie społeczno-zawodowe, a jego po części racjonalny charakter (w tym znajomość reguł) sprawia, że to być może nie tylko uwarunkowania socjologiczne, ale i psychologiczne decydują o szansach znalezienia się w danej grupie. Wiele danych wskazuje, że spośród tradycyjnych korelatów socjologicznych wykształcenie może być najsilniejszym determinantem trafienia do jednej z czterech kategorii. Wszak jest ono zarówno zasobem, jak też pozwala na rozpoznanie reguł kapitalizacji tych zasobów.

Choć rozróżnienia zawarte w tabeli mogą mieć zastosowanie we wszystkich rodzajach zasobów, to szczególnego znaczenia nabierają w wypadku zasobów organizacyjnych i reguł instytucjonalnych. Reguły instytucjonalne tworzą racjonalność na poziomie makrosystemu. Dziś nie jest ona dostatecznie znana, ale znane są jej ogólne zarysy i fundamenty tworzone przez państwo, rynek i społeczeństwo demokratyczne.

Reguły instytucjonalne można również rozpatrywać w aspekcie transformacji ustrojowych, tzn. okresów stabilnych i radykalnych zmian. W pierwszej z tych sytuacji instytucje pełnią rolę ograniczającą się do prowadzenia na różnych poziomach życia społecznego swoistych gier. W sytuacji drugiej sama gra toczy się o kształt

owych reguł. Instytucje z roli ogranicznika i stabilizatora zmian zaczynają pełnić rolę przedmiotu i celu tej gry. Widać to szczególnie wyraźnie w Polsce na poziomie działań klasy politycznej, w wypadku której, to nie tyle warunki konstytucyjne określają spory aktorów i stabilizują sytuację, co same spory toczyły się o kształt ładu konstytucyjnego, a zmiana ekip rządzących oznaczała często chęć wprowadzenia daleko idących zmian. Nie oznacza to, że gra toczy się bez żadnych reguł. Po pierwsze działają najogólniejsze z nich, wynikające z generalnych zasad demokracji. Nie jest więc tak, że część graczy zaczyna grać w pokera podczas rozgrywki brydżowej. Jest raczej tak, że gracze spierają się o formę zapisu brydżowego – polski czy międzynarodowy – jeśli użyć uproszczonego porównania. Po drugie wykształcają się określone reguły powszechne mniej formalne, ale przecież wypełniające pustkę płynącą z niedostatku.

Gra o instytucje toczy się nie tylko na najwyższym szczeblu elit politycznych. Obecna jest także na dole, gdzie współzawodniczą ze sobą rozmaite strategie i zachowania. Niektóre z nich odnoszą sukces, znajdują naśladowców i uzyskują coś w rodzaju społecznego wzmocnienia.

Można powiedzieć, że o ile instytucjonalizacja odgórna częściej destabilizuje sytuację, o tyle sfera instytucjonalizacji oddolnej prowadzi do w miarę spokojnej ewolucji. Natomiast w sytuacji, gdy reguły gry dopiero się tworzą, interesujące wydają się teoretyczne uogólnienia, upatrujące – na obecnym etapie zmiany systemowej – instytucjonalnego chaosu czy też pustki. Optujemy jednak za spojrzeniem na organizację nie przez pryzmat systemowego chaosu, lecz przez założenia postmodernizmu – iż organizacyjna różnorodność stanowi ważny paradygmat naszych czasów u progu trzeciego tysiąclecia. Wiele bowiem wskazuje na to, że okresy zmian mają własną logikę i dynamikę następujących po sobie faz. **Popularny w wielu środowiskach naukowych pogląd dotyczący reguł instytucjonalnych, głosi, że stare reguły już nie działają, a nowe jeszcze się nie wytworzyły.** My zaś przyjmujemy nieco odmienną perspektywę, zgodnie z którą nowe powstaje ze specyficznej mikstury starego z nowym. W tworzącej się w naturalny sposób hybrydzie pojawia się swoista wewnętrzna logika, stwarzająca dopiero nowy jakościowo ład instytucjonalny. Jak stwierdził Ralf Darendorf – podstawy gospodarki rynkowej buduje się przez 6 lat, społeczeństwo demokratyczne przez 50 lat, a krytykę można napisać w ciągu 3 miesięcy.

Przyjęte założenia pozwalają na postawienie ogólnej hipotezy o możliwych dwóch rodzajach instytucjonalizacji w siłach zbrojnych u progu XXI wieku. Pierwszy wynikający z funkcjonowania wojska na poziomie makrostruktury państwa. Jest on pod wpływem innych instytucji, pełni rolę przedmiotu zmian, w którym zachodzą. Tworzy to napięcie w systemie społecznym wojska wywołane procesem reorganizacji – redukcji kadry zawodowej i żołnierzy oraz przez wprowadzanie etatyżacji i likwidację jednostek wojskowych. Zajęci problemami na górze, główni aktorzy sprawujący cywilną kontrolę nad wojskiem stopniowo oddalają się od problemów społecznych, które dotyczą coraz większej liczby kadry odchodzącej z woj-

ska, w tym głównie młodej bez wystarczającej wysługi emerytalnej. W konsekwencji podejmowane działania, których legitymizacją mają być ograniczenia budżetowe na obronę narodową, destabilizują tworzący się nowy ład instytucjonalny w siłach zbrojnych.

Drugi rodzaj instytucjonalizacji dokonuje się od dołu, gdzie zachodzą głębsze procesy instytucjonalizacji oddolnej w sferze struktur społecznych i zarządzania zasobami ludzkimi. Przemiany strukturalne prowadzą do nowych wzorów ruchliwości społecznej, nowych procesów grupotwórczych, struktura społeczna staje się bardziej funkcjonalna, mechanizmy awansu klarowne, ale mniej lub bardziej ograniczone i w coraz większym stopniu zależna od poziomu profesjonalizmu. Towarzyszy temu niewielka liczba konfliktów, głównie organizacyjnych, biorąc pod uwagę głębokość i tempo zmian. Zmniejsza się zainteresowanie polityką. Jednak w przyszłości należy liczyć się z tym, iż interesy grupy wojskowych, wzorem armii francuskiej, będą wymagały tworzenia większego lobbingu, także w sferze politycznych reprezentantów ugrupowań politycznych zasiadających w sejmie i senacie. Te głębsze przekształcenia strukturalne stanowią często niewidoczny, ale bardzo ważny czynnik stabilizujący system społeczny wojska. Istotną cechą przemian analizowanych w perspektywie instytucjonalnej jest to, że destabilizacja instytucjonalna na scenie politycznej w Polsce nie zakłóca w istotny sposób stabilności na scenie społecznej i ekonomicznej. Należy jednak pokreślić, iż poza walorem pozytywnym, polegającym na nieprzenoszeniu konfliktów politycznych do struktury i systemu społecznego wojska, jest i negatywny, polegający na braku społecznej reprezentacji interesów społeczno-ekonomicznych kadry i żołnierzy służby zasadniczej.

Można sformułować pytanie: Czy oba te nurty instytucjonalizacji będą koegzystować ze sobą, czy też będą odseparowane od siebie? Można zakładać, iż separacja mogłaby doprowadzić do petryfikacji zmian makrostrukturalnych na obecnym, daleko zaawansowanym, ale niedokończonym etapie przemian w wojsku. Wówczas poza strukturami pozostałyby procesy instytucjonalizacji oddolnej bądź utrwalenia się postawy obojętności i stanu ciągłego zagrożenia wynikającego z obawy przed kolejną falą restrukturyzacji przeprowadzanej pod hasłami np. etatyzacji, polegającej głównie na poszukiwaniu oszczędności finansowych.

W tym podrozdziale staraliśmy się skoncentrować nie tak na instytucjonalizacji odgórnej, co oddolnej, polegającej na stosowaniu przede wszystkim przez kadre zawodową strategii radzenia sobie ze zmianą systemową. Główne jednak analizy zostały zogniskowane na poziomie indywidualnym i grupowym.

Podsumowując tę część rozważań, należy stwierdzić, iż rzeczywistość społeczna stanowi w większości przypadków wypadkową sytuacji makrosystemowych (na szczeblu państwa) i mezosystemowych (na poziomie resortowym, instytucjonalnym) oraz mikrosystemowych (na poziomie jednostkowym). Każdy z tych poziomów jest kształtowany w stosunkowo niezależny sposób. Wybór grupowych i indywidualnych strategii działania jest dodatkowo uwarunkowany szeregiem cech subiektywnie postrzeganego położenia, który zależy od posiadanych wielkości

zasobów. W sytuacji zmiany społecznej cechy te nabierają szczególnego znaczenia poprzez fakt, iż działania jednostek tracą swoją pierwotną skuteczność. Zarówno zasoby indywidualne, jak i społeczne, zgromadzone w środowisku wojskowym, mogą być przekształcone w kapitał jednostkowy lub grupowy o tyle, o ile są zgodne z nowymi regułami systemowymi.

Przyjęcie w dokonanych analizach podejścia tak celowościowego, jak i interakcyjnego, znajduje swoje oparcie nie tylko w podstawach teoretycznych, ale również w dokonanych wcześniej zmianach, które na trwałe zostały umocowane w praktyce funkcjonowania instytucji wojskowych. Można powiedzieć, iż przed 1989 rokiem funkcjonowała swoista dla tego systemu rzeczywistość, w której wartości grupowe, wspólnotowe przeważały nad indywidualnymi, ze szkodą dla reguł racjonalności systemowej. Natomiast w okresie transformacji systemowej można wyróżnić dwie odmienne strategie działania – indywidualne i grupowe.

W pierwszym okresie środowisko wojskowe, podobnie jak środowisko cywilne, zdecydowanie popierało zachodzące przemiany, mimo że nie były one zawsze opłacalne. Wymagały jednak zwrócenia większej uwagi nie tyle na wskaźniki ilościowe, co bardziej jakościowe.

Okres drugi to z jednej strony kontynuacja poprzedniej strategii działania grup i jednostek, z drugiej zaś modyfikacja odgórnie wprowadzanych reguł systemowych określonych przez Konstytucję RP, Program Partnerstwa dla Pokoju i wstąpienie do NATO. Nastąpiło to, czego należało się spodziewać, a mianowicie wzrost świadomości w orientacji co do sposobów osiągania celu przeprowadzonych zmian i doświadczenia odnośnie do konsekwencji wynikających z zapowiadanych kolejnych zmian. Dlatego też dysponujące różnymi zasobami jednostki i grupy społeczne w wojsku, podejmując próby ich skapitalizowania w nowej rzeczywistości systemowej, zaczęły odkrywać, iż niektóre z tych zasobów straciły na wartości, a inne mają wartość znacznie wyższą. Wiedza ta stanowi istotny składnik ich strategii działania, przejawiającej się w budowie kariery wojskowej

4. Przyszły ład instytucjonalny. W poszukiwaniu nowych reguł

Mówiąc o przyszłym ładzie instytucjonalnym, mamy na myśli poszukiwanie kierunków i tendencji zmian systemowych w specyficznej miksturze, jaka powstała po zmieszaniu starego systemu z nowym. Charakteryzuje się ona swoją wewnętrzną logiką tworzącą podstawy nowego ładu instytucjonalnego w wojsku. Można sformułować zatem pytanie: W jakim zakresie uległy dezintegracji trzy główne podmioty tych zmian, tzn. ludzie, organizacje i instytucje, a jakie czynniki sprzyjają silniejszemu integrowaniu lub rozproszeniu tej triady? Zatem podstawowe pytanie brzmi: Czy transformacja instytucjonalna, w sensie swego rozwoju, zatrzyma się na obecnym etapie, czy też pojawią się nowe impulsy świadczące o dalszej ewolu-

cji w kierunku nowoczesnej organizacji wojskowej, w której nie tylko liczy się skuteczność, ale również racjonalność struktur organizacyjnych? Na ile jednak nowe klarowne reguły instytucjonalne, polegające m.in. na korelacji między formalnym wykształceniem a ekwiwalentem finansowym za pracę, mogą się stać jeszcze silniejszą regułą wiążącą interesy jednostek i organizacji, co byłoby ważnym krokiem w kierunku wzmocnienia trendu instytucjonalizacji wojska.

Obecnie wyłania się obraz dwóch światów: pierwszego uczestniczącego w doświadczeniach transformacji pozostających w służbie wojskowej i drugiego – części kadry odchodzącej ze służby bez uprawnień lub z niewielkimi uprawnieniami emerytalnymi. Obraz ten można przedstawić z podziałem na kadre zatrudnioną w instytucjach centralnych MON i kadre jednostek wojskowych. Czyniąc te uogólnienia chcielibyśmy wskazać, iż obok instytucjonalizacji w skali makro, dokonuje się również instytucjonalizacja osobista w skali mikro, gdzie normy i reguły działania wyłaniają się w codziennej służbie.

Przestrzeń instytucjonalna, tak dla jednostek, jak i grup społecznych, stanowi zarówno źródło zasobów, jak i reguł, zgodnie z którymi owe zasoby mogą być kapitalizowane. Mówiąc wprost, mogą one stanowić dla jednostek zarazem szanse, jak i ograniczenia, a nawet zagrożenia dla korzystania z tych szans.

Dla nas podstawowe rozróżnienie tych dwóch nurtów instytucjonalizacji ma ważne znaczenie. **Pierwszy z nich to instytucjonalizacja wojska dokonująca się w sferze społeczno-ekonomicznej i militarnej, zaś druga to instytucjonalizacja jednostki, która wynika z konieczności dopasowywania się do niej personelu w celu radzenia sobie z wymogami stawianymi przez transformację.**

5. Siły zbrojne w procesie transformacji. Próba analizy

Dyskusja na temat transformacji sił zbrojnych w państwie jest tak stara jak samo państwo. Od tysiącleci władcy, a obecnie rząd i parlament, dysponując tak ważkim instrumentem obronnym, odczuwali zarazem zagrożenie z jego strony. Poszukiwano zatem takich rozwiązań, które eliminowały by to zagrożenie. Sformułowanie więc pytania: Jakie jest miejsce sił zbrojnych w państwie i społeczeństwie? jest w istocie pytaniem o relacje między naczelnymi organami państwa a strukturami militarnymi. W państwie demokratycznym relacje te wyrażają się w pełnym podporządkowaniu sił zbrojnych cywilnej kontroli i traktowaniu ich jako integralnej części aparatu państwowego władzy cywilnej.

Armia nie jest instytucją autonomiczną w państwie. Podlega cywilnej i demokratycznej kontroli konstytucyjnych organów państwa. Ma służyć całemu narodowi, a nie wybranej partii politycznej. W artykule 26 (p. 1 i 2) konstytucji czytamy, iż *„Siły Zbrojne RP służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic oraz, że Siły*

Zbrojne zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli”. Właśnie te normy konstytucyjne mają zasadnicze znaczenie z punktu widzenia statusu prawnego armii w Polsce. Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku określa Rzeczpospolitą jako demokratyczne państwo prawne (art. 2).

Upowszechniany jest coraz częściej pogląd, że zakres i złożoność problemów, z którymi musi sobie radzić demokratyczne państwo i jego siły zbrojne, wymaga umiejętnego korzystania zarówno z teorii, jak i badań empirycznych naukowców zajmujących się podobnymi problemami z innych państw. Egzemplifikacją takiego podejścia jest próba zweryfikowania na podstawie dostępnych materiałów tezy Ch. Moskosa, że siły zbrojne USA przekształcają swoją formę organizacyjną z instytucji służbowej w organizację zatrudniającą specjalistów. Teza ta jest na tyle interesująca, iż postanowiliśmy ją zweryfikować w trakcie rozważań teoretycznych, jak również sięgnąć do bogatej praktyki życia wojskowego w armiach amerykańskiej i polskiej. Wskazanie zasadniczych różnic między obu formami nie jest zbyt trudne, co wykazaliśmy wyżej. Jednak stwierdzenie, że siły zbrojne są jednocześnie instytucją i organizacją, nie jest do końca zgodne z prawdą. Socjologowie organizacji i socjologowie pracy – w celu lepszego zrozumienia i wyjaśnienia – są zmuszeni do rozpatrywania organizacji w czystej formie instytucjonalnej.

Nasze rozważania będą ukierunkowane, w miarę możliwości, na całościowe uchwycenie problemu, ustalenie istotnych faktów oraz stworzenie mapy do określenia właściwego postępowania badawczego. Pojęcia takie, jak „instytucja” i „organizacja” mają swoiste cechy, które scharakteryzowaliśmy w poprzednim rozdziale. W naszych rozważaniach wykorzystywaliśmy głównie dorobek socjologów amerykańskich zajmujących się problematyką funkcjonowania sił zbrojnych i społeczeństwa. Tradycja bowiem wskazuje, iż siły zbrojne tak naprawdę nigdy nie były jako społeczność wojskowa całkowicie odizolowane od społeczeństwa. Wręcz przeciwnie, skala wzajemnych powiązań i relacji odzwierciedla różnorodność i stopień tych zmian. Ma to swoje odzworowanie w dokonanych zmianach w strukturze organizacji i systemie społecznym sił zbrojnych. Związane są one głównie z zatrudnieniem – służbą wysoko kwalifikowanych specjalistów. Pod pojęciem „służba wojskowa” rozumiemy wartości i reguły postępowania, które wymuszają przedkładanie dobra wyższego nad interes własny zgodnie z takimi wartościami, jak wiara, honor, ojczyzna. Instytucja służby wojskowej wytworzyła również wiele specyficznych cech instytucjonalnych, do których m.in. należy zaliczyć:

- terminy poboru i komisje poborowe;
- całodobową dyspozycyjność;
- ścisłe podporządkowanie dyscyplinie wojskowej i prawu wojskowemu;
- ograniczone możliwości rezygnacji ze służby;
- zakaz strajkowania i głoszenia haseł pacyfistycznych;
- zakaz organizowania związków zawodowych;

- częste zmiany miejsca zamieszkania żołnierza i jego rodziny, spowodowane zmianą garnizonów;
- zakaz organizowania się w grupy interesów;
- rozwiązanie konfliktu jest możliwe głównie na drodze indywidualnego zwrócenia się do przełożonego;
- istnienie ciągłego zagrożenia utraty zdrowia i życia w czasie szkolenia bojowego, uczestniczenia w operacjach pokojowych i innych działaniach militarnych;
- duża odpowiedzialność za podejmowane decyzje odnośnie użycia broni;
- instytucjonalny system paternalistycznego wynagrodzenia (np. zaprowiantowanie, zakwaterowanie, umundurowanie, system subwencji);
- służba zasadnicza oparta na żołnierzach obywatelach opłacanych poniżej średniej krajowej;
- płaca kadry zawodowej uzależniona od etatu i stopnia, a nie od wartości wykonywanej pracy.

Podejście organizacyjne natomiast, zakłada posługiwanie się pojęciem „zawodu”, co wskazuje na jego rynkowe uwarunkowania związane z relacjami między podażą a popytem, kwalifikacjami zawodowymi a wynagrodzeniem. Zarówno w społeczeństwie industrialnym, jak i postindustrialnym, współcześnie nazywanym informacyjnym, wynagrodzenie jest uwarunkowane spełnianiem wymagań tak kontraktu podpisanego, jak i niepodpisanego kontraktu psychologicznego. Organizacyjny wojskowy model zawodowy preferuje:

- 1) w miarę zrównoważony interes pracodawcy i pracownicy, w którym nie ma różnicy między wojskowym a cywilnym systemem zatrudnienia;
- 2) wypłacanie wynagrodzenia w największym stopniu w postaci gotówkowej;
- 3) wojskowe wynagrodzenie bardziej powiązane z kwalifikacjami zawodowymi.

Badania prowadzone w obszarze socjologii wojska wskazują, iż zmiana systemu wojskowego od instytucjonalnego do organizacyjnego typu zawodowego wynika z podejmowania prób adaptacji sił zbrojnych do obowiązujących tendencji w gospodarce rynkowej.

Ch. Moskos podkreśla, iż amerykańscy wojskowi starali się unikać wprowadzenia zawodowego modelu organizacyjnego i cywilnego modelu płac, ze względu na wszystkie dodatki rzeczowe, które obawiali się utracić. Argumentem »za« była dodatkowa gratyfikacja dla fachowców, którymi była zainteresowana armia, np. lekarzami, informatykami. Pomimo to tradycyjny system wojskowy coraz bardziej oscylował wokół wymagań systemu organizacyjnego. Nadal jednak, mimo istotnych modyfikacji, tradycyjny system wynagradzania wojskowego odzwierciedla istotę systemu wojskowego. Struktura instytucji wojskowej jest zorganizowana wertykalnie, podczas gdy firmy cywilne są zorganizowane horyzontalnie. Pracownicy wykonujący podobną pracę identyfikują się ze sobą. Pozioma identyfikacja pozwala na umiejscowienie się w grupie odniesienia (wzorcowej) poza własną firmą. W instytucji wojskowej identyfikacja z członkiem organizacji (np. ukończona uczelnia woj-

skowa, garnizon, rodzaj wojsk) jest bardziej znacząca, niż fakt wykonywania odmiennego zajęcia.

Jednocześnie od żołnierzy służby zasadniczej i kadry oczekuje się wykonywania zadań wykraczających poza ich specjalności wojskowe, w zależności od sytuacji i potrzeb. Natomiast w zawodowym systemie wojskowym rola zaangażowania zmierza w kierunku profesjonalizmu. Organizacja nie jest tak bardzo zainteresowana zachowaniem pracownika poza pracą, jeżeli nie ma to bezpośredniego wpływu na wymiar i jakość wykonywanej pracy.

W instytucjonalnym systemie wojskowym miejsce zamieszkania znajduje się blisko miejsca służby (kluby, kasyna, osiedla wojskowe budowano m.in. dlatego, żeby sprawnie funkcjonował system alarmowy, aby kadra była w miarę odizolowana od środowiska cywilnego i jego problemów). Żołnierz zatrudniony w organizacyjnym systemie zawodowym mieszka często w dużym oddaleniu od miejsca pracy. Coraz częściej posiada własny dom lub mieszkanie. Długotrwałość zamieszkania w danym miejscu, życie kulturalne i towarzyskie oraz wypoczynek, stają się wartością autoteliczną.

W tradycyjnym modelu armii liczba kobiet w służbie była niewielka, a ich rola bardzo ograniczona, najczęściej do służby pomocniczej, głównie zaś do służb medycznych i łączności. W systemie zawodowym proces rekrutacji ze względu na różnice płci nie odgrywa już tak wielkiej roli. Kobiety coraz częściej zajmują stanowiska coraz bardziej istotne dla sił zbrojnych, zgodnie z opracowanymi podstawami formalnoprawnymi ich kariery zawodowej i ograniczonego ich udziału w działaniach bojowych.

W instytucjonalnym systemie wojskowym kryterium oceny kadry opiera się na wybranych obszarach osobowości oraz faworyzuje subiektywne, czasami pozamerytoryczne kwestie. Natomiast system organizacyjny jest ukierunkowany na osiągnięcie jakościowych standardów oraz na scentralizowany, wieloczynnikowy system awansu. Należy podkreślić, iż w wyniku konwergencji wynagrodzenia wojskowego z cywilnym, następuje dość gwałtowna redukcja wojskowych korzyści i uprawnień, w tym próby niekorzystnych dla kadry zmian w systemie emerytalnym.

Analiza porównawcza modelu instytucjonalnego z organizacyjnym

KRYTERIUM	MODEL INSTYTUCJONALNY	MODEL ORGANIZACYJNY
1. Legitymizacja	Wartości normatywne	Ekonomia rynkowa
2. Oczekiwania społeczne	Szacunek społeczny	Prestiż wynikający z wysokości zarobków
3. Wymagania zawodowe	Wiedza ogólna	Wiedza specjalistyczna
4. Grupa odniesienia	Zależny od miejsca zajmowanego w hierarchii służbowej	Grupa odniesienia poza wojskiem
5. Oczekiwania wobec nowych członków	Zmiana zamieszkania, stylu życia, przestrzegania wartości	Specjalizacja, szkolenie, kwalifikacje zawodowe
6. Ocena działania	Całościowa, subiektywna	Segmentowa, wieloczynnikowa, jakościowa
7. Sposób wynagradzania	Forma gotówkowa i bezgotówkowa	Pobory i premie
8. System prawny	Prawo wojskowe	Cywilna jurysdykcja
9. Rola kobiet	Ograniczony nabór i kariera	Szerokie zatrudnienie i otwarta kariera
10. Współmałżonek	Integralna część społeczności wojskowej	Względna autonomia w społeczności wojskowej
11. Miejsce zamieszkania	Mieszkanie służbowe w osiedlu wojskowym blisko jednostki	Oddalone od miejsca pracy. Prawo do prywatności
12. Status po zakończeniu służby	Przywileje weterana	Podobny do innych grup zawodowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie G. Caforio, *The Sociology of the Military*, London 1998, s. 378.

6. Instytucjonalny wpływ wojska na postawy kadry zawodowej w Polsce

Z badań ankietowych przeprowadzonych wśród kadry zawodowej sił zbrojnych RP⁵⁵ wynika, że ponad 62% respondentów dostrzega pozytywny wpływ instytucjonalny wojska na ich postawy moralne. Opinie tych nie różnicują nawet takie zmienne, jak: wykształcenie, przynależność do korpusu osobowego czy stosunek do religii. Jednak charakterystyczne jest to, że 30% badanych stwierdziło, że „gdy wchodzi w grę interesy, obowiązuje zasada maksymalizacji zysku”. Badani podkreślali przy tym, iż „w wojsku, gdzie jest tak dużo zniszczonych karier, coraz trudniej dokonywać właściwych wyborów”. Respondenci wskazywali bardzo wyraźnie, iż ich aktywność uwarunkowana jest prawie w 30% czynnikami zewnętrznymi, a w 16% czynnikami wewnętrznymi. Uprawnione jest zatem sformułowanie

⁵⁵ Zob. K. Loranty, M. Kubiak, *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, AON, Warszawa 2000.

wniosku o znaczącym wpływie instytucjonalnym wojska na postawy kadry. Jednak wysoki wskaźnik odpowiedzi upatrujących sprawstwa swoich zachowań w czynnikach zewnętrznych, może sprzyjać niskiemu poczuciu odpowiedzialności za wykonane zadania.

Uwidoczniło się jednocześnie niepokojące zjawisko, polegające na tym, że środowisko żołnierzy zawodowych nie popiera wielu formalnych uregulowań instytucjonalnych toku życia służbowego. Najbardziej jest ono widoczne w braku akceptacji przepisów regulujących postępowanie dyscyplinarne, bierności wobec niektórych rozwiązań organizacyjnych, w stosunku do przełożonych, postaw wobec autorytetów formalnych. Ten krytyczny stosunek wyraża się w kierowaniu się bardziej nakazami sumienia, podejmowaniem działań służących dobru osobistemu lub najbliższego otoczenia, a nie tylko dobrem instytucji. W przeprowadzonych wywiadach kadra podkreślała, że wykonuje w pracy tylko to, co musi, starając się nie angażować najbardziej twórczych rozwiązań problemów codziennej służby. W sytuacji konfliktowej prezentuje postawę bierności, nie ujawnia własnego stosunku do podmiotu czy przedmiotu będącego obiektem kontrowersji. Ich postawę charakteryzuje jedna z wypowiedzi: „to, co w wojsku dobre rano, po południu może okazać się największym złem”. Przytoczona wypowiedź charakteryzuje wojsko jako instytucję o mało ustabilizowanym systemie wartości, zachowań i postaw, w dużym stopniu zależnych od czynników zewnętrznych.

Ponadto charakterystyczne jest również to, iż wzorem badań prowadzonych w innych armiach, kadra przywiązuje największe znaczenie do kwestii finansowej jako wartości najwyższej cenionej. Pieniądze jako wartość korelują na wysokim poziomie istotności z małą wysługą lat służby wojskowej. Na drugim miejscu wymieniano honor. Zajmuje on we wszystkich grupach kadry wysoką pozycję, obok takich wartości, jak: dyspozycyjność, ojczyzna, odpowiedzialność.

Przedstawione wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że na cenione w środowisku żołnierzy zawodowych wartości, duży wpływ wywiera obowiązujący model kulturowy współczesnego społeczeństwa, który jest pod silnym wpływem gospodarki rynkowej i związanego z nim zjawiska bezrobocia. Pieniądze, władza, prestiż, poczucie bezpieczeństwa jest mocno związane z żądzą posiadania, konsumpcji. Stały się one jednymi z najważniejszych wartości i kryteriów pozycji społecznej. Prawdopodobnie jest to spowodowane odczuwaną przez kadre pauperyzacją finansową. Prawie 57% badanych opowiada się za usprawiedliwieniem niewielkiego zaangażowania w służbie niskimi zarobkami, co wpływa w znaczący sposób na poziom życia ich rodzin. Zasadny wydaje się wniosek, że owa grupa respondentów to pragmatycy o orientacji tradycjonalistycznej, dla których służba wojskowa to zaszczyt i honor, ale także źródło przyzwoitych i godziwych zarobków. Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż wśród ankietowanych znajdowała się liczna grupa kadry (38%), która nie usprawiedliwia swojego braku zaangażowania w służbie niskimi zarobkami. Ponadto 54% respondentów nie ma nic przeciwko dodatkowej

pracy kadry po godzinach służbowych. W czasie prowadzonych rozmów, nawet osoby dostrzegające negatywy w podejmowaniu pracy dodatkowej, stwierdzały, iż jeszcze większym naruszeniem godności człowieka jest bezsilność wobec wymagań finansowych, jakie stawia gospodarka rynkowa⁵⁶. Prezentowane wyniki badań świadczą o dużym społecznym przyzwoleniu wojskowego środowiska społecznego na podejmowanie aktywności pozasłużbowej, której celem jest podniesienie materialnego poziomu życia.

Ważnym wskaźnikiem dokonujących się zmian instytucjonalnych w wojsku jest niska pozycja wartości prospołecznych, takich jak zaangażowanie społeczne, dbałość o podwładnych, koleżeństwo. A jeszcze do niedawna były one tak mocno kojarzone ze służbą wojskową. Niepokój budzi niska pozycja kategorii patriotyzmu jako wartości, a przecież patriotyzm był i jest mocno identyfikowany z instytucją wojska.

Wysoką pozycję zajmują wartości mające ważne znaczenie na drodze kariery osobistej w nowoczesnych organizacjach, mianowicie: dyspozycyjność, odpowiedzialność, wiedza, lojalność, rzetelność, uczciwość. Niekorzystne natomiast zmiany nastąpiły w wartościowaniu przez żołnierzy zawodowych tak ważnych cech żołnierza, jak skromność i prawdomówność, bowiem zajmują niską pozycję wśród cech preferowanych przez kadre.

Najczęściej wskazywanymi predyspozycjami, jakimi powinni charakteryzować się żołnierze zawodowi, były:

- odpowiedzialność za swoje postępowanie – 70% odpowiedzi,
- odwaga cywilna i umiejętność podporządkowania się interesom zespołu – 60%.

Natomiast do predyspozycji i sposobów zachowań, które w małym lub raczej małym stopniu powinny charakteryzować żołnierza zawodowego, respondenci zaliczyli przede wszystkim:

- „uległość” wobec przełożonych – 58%,
- bezkrytyczne przyjmowanie prawd przedstawianych przez autorytety – 56%.

Jest charakterystyczne, jak stwierdzają prowadzący badania, iż cecha „uległość wobec przełożonych” jest zależna statystycznie od przynależności respondentów do korpusów osobowych. Prawie dwukrotnie więcej oficerów (64%) niż podoficerów (37%) twierdziło, że nie jest ona istotna u żołnierza zawodowego. W grupie chorążych odnotowano 52% odpowiedzi w tych kategoriach.

Prezentowane wyniki badań, co prawda tylko w wybranych aspektach, wskazują dość wyraźnie cechy, jakie powinien posiadać żołnierz zawodowy. Godne podkreślenia jest to, że respondenci przywiązywali wagę do tych predyspozycji, które można zaliczyć do postaw nonkoformistycznych wobec oddziaływań instytucjonalnych i które są ukierunkowane na wartości wyższe, tj. godność i honor oraz predyspozycje związane z działaniem zespołowym. Można zatem wysunąć wnio-

⁵⁶ Często stwierdzali: „nie chcę, ale muszę”.

sek, że w opiniach kadry zawodowej występuje pewien dysonans zachodzący pomiędzy tym, co uważa ona za istotny wpływ nowoczesnej organizacji na postawę żołnierza profesjonalisty a tym, co wypadałoby robić, aby dostosować się do dotychczasowych reguł instytucjonalnych.

Ważnym czynnikiem o charakterze instytucjonalnym wpływającym na kształtowanie postaw kadry jest stosunek do symboli. Z listy 14 symboli, m.in. takich, jak sztandar wojskowy, godło, mundur wojskowy, barwy narodowe, największą wagę kadra przywiązuje do symboli wyrażających podmiotowość człowieka, a także do symboli będących wyznacznikami tożsamości narodowej i państwowej.

Charakterystyczna jest jednak rozbieżność zachodząca w obszarze stosunków interpersonalnych, tj. między wysokim wartościowaniem symboli, takich jak godność, wolność, odpowiedzialność a niskim, takich jak zaangażowanie społeczne, dbałość o podwładnych czy prawdomówność.

Bardzo interesujące były opinie kadry o postawach i okolicznościach sprzyjających kreowaniu własnej kariery zawodowej. Niepokój mogą budzić opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających robieniu kariery zawodowej w wojsku. Zdaniem bowiem kadry, decydującym czynnikiem sprawczym warunkującym robienie kariery w wojsku jest posiadanie układow i znajomości (66,5%), spryt i cwaniactwo (23,6%), bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych (13,8%), dostosowanie reguł postępowania do okoliczności (13,5%). W małym stopniu natomiast wpływają takie cechy, jak uczciwa służba czy pracowitość. Mogą one, zdaniem kadry, co najwyżej sprzyjać karierze.

Przedstawione, oparte na wynikach badań empirycznych przeprowadzonych wśród kadry zawodowej, wybrane sfery funkcjonowania instytucji wojskowej, wyraźnie obrazują złożoność zmian o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym, których egzemplifikacją są prezentowane wypowiedzi. Mało przejrzyste reguły instytucjonalnego funkcjonowania wyraźnie się przekładają na postawy zachowania się organizacyjnego kadry, których przykładem jest niewielka możliwość kreowania własnego rozwoju zawodowego. Jest to poważny problem sygnalizowany przez respondentów, świadczący on o tym, że wyraźnie zablokowane są kanały przepływu rzetelnej informacji do kadry na niższych i średnich szczeblach struktury organizacyjnej. Można zatem postawić tezę, iż w tej sytuacji, w opinii kadry, trudno mówić o tym, że najbardziej potrzebni i najlepsi specjaliści pozostają w restrukturyzowanych jednostkach wojskowych. A przecież to od pozostających w służbie będzie zależało podejmowanie ważnych kierunków aktywności tej instytucji i dalszej jej zmiany w kierunku nowoczesnej organizacji wojskowej spełniającej oczekiwania społeczne. Wyraźnie zarysowuje się sprzeczność interesów przełożonych i podwładnych, bowiem co trzeci respondent wyraził zdecydowanie negatywną opinię o swoim przełożonym jako o człowieku, który dba tylko o swoje interesy, zaś co czwarty badany stwierdził, iż częstym zachowaniem przełożonych jest niedocenianie wiedzy i umiejętności podwładnych. Rzadkością jest także, zdaniem respondentów, sytuacja, w której wykazywana jest cierpliwość, honorowe postępowanie,

uprzejmość, wzajemne zrozumienie czy uczciwość. Ponadto 66% badanych twierdzi, że rzadko i raczej rzadko przełożeni są skłonni narazić własne korzyści dla dobra podwładnego. Także wyraźnie przynależność do korpusu osobowego różnicuje opinie kadry na temat uczciwości przełożonego i podwładnego we wzajemnych kontaktach – im niższy korpus osobowy, tym niższa liczba opinii wyrażających przekonanie, że uczciwość jest częstym zjawiskiem we wzajemnych relacjach. Występowanie statystycznie istotnych różnic w poglądach na uczciwość i lojalność wśród podoficerów, chorążych i oficerów, w najbardziej istotny sposób jest podkreślana przez oficerów.

Z opinii kadry wynika pewna prawidłowość występująca w systemie społecznym wojska, która polega na tym, że oddziaływanie instytucji wojska nie skłania jednostek do ich kształtowania na zasadach współpracy, współdziałania i zrozumienia, lecz stałym zjawiskiem jest rywalizacja oparta na moralnie wątpliwych regułach, która w warunkach hierarchiczności struktury wojskowej może być groźna dla integracji armii. Szczególnie niebezpieczne jest postrzeganie zagrożeń jako uwarunkowanych wymogami instytucji. Zgodnie z takim założeniem, to nie kadra jest odpowiedzialna za daną sytuację, ale warunki, w jakich przyszło jej funkcjonować. Nie sprzyja to kształtowaniu dobrej atmosfery w instytucji, a tylko dobrze czują się pojedyncze jednostki, które za taki stan obarczają bezimiennych innych, czyli instytucję. Ten dość negatywny obraz wojska jako instytucji niekorzystnie oddziałującej na stosunki interpersonalne wśród kadry, nie jest jeszcze, na szczęście, jednolity.

7. Analiza badań zmian zachodzących w relacjach instytucja – organizacja w armii amerykańskiej

Rozważania przedstawione przez Ch. Moskosa wskazują na zanikający trend instytucjonalnego modelu wojska i zwrot ku jego zawodowemu modelowi⁵⁷. Jednakże zwrot ten i jego części składowe były częściej dyskutowane niż mierzone, a jeśli już je mierzono, to założenia upadały szybko z powodu braku podstaw metodologicznych, w tym definicyjnego określenia pojęć. Dokonując próby definicyjnego określenia wskaźników i kryteriów pomiaru, pragniemy wskazać na ich:

- a) obecne silne i słabe strony oraz opracowanie własnych sugestii co do uporządkowania badań w przyszłości;
- b) potrzebę diagnozy naukowej dokonań w tej dziedzinie dla dobra prowadzenia dalszych badań empirycznych.

⁵⁷ Zob.: Ch. Moskosa, *Od instytucji do zajęcia. Siły zbrojne i społeczeństwo*, 1977, s. 41–50; tenże, *Wojsko ochotnicze. Powołanie, zawód, czy zajęcie?*, „Parameters” 1977, s. 2–9; tenże, *Wyłaniające się wojsko. Powołanie, zawód, czy zajęcie?*, [w:] *Zmieniający się świat amerykańskiego wojska*, Westview Press [b.m.] 1978, s. 199–206.

Zanim jednak rozpoczniemy bardziej szczegółowe rozważania warto podkreślić, że porównując tezy Ch. Moskosa ze specyfiką służby wojskowej rozumianej jako powołanie, zauważamy, że uwzględniają one również istnienie nowoczesnej jej formy – jako jednego z wielu zawodów. W miarę jednak rozwijania tych tez, wystąpiła potrzeba odróżnienia tej współczesnej formy od formy służby w organizacyjnym kontekście, gdzie czynnikiem, który zauważono najwcześniej, była **instytucja socjalna**. W miarę rozwoju badań naukowcy zauważyli, że w modelu tym używa się słowa „zajęcie” dla określenia oznaczającego zarówno „pracę”, jak i „stanowisko pracy”. Od tej chwili określenie to zmienia swe tradycyjne znaczenie w socjologii i psychologii pracy, i zawodowej. Chcielibyśmy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że model ten odnosi się do dwóch poziomów analizy: organizacyjnego – porównującego wojsko do instytucji traktującej armię jako miejsce pracy i indywidualnego – porównującego służbę wojskową do powołania traktującego wojsko jako służbę.

Różnica między tymi dwoma poziomami nie jest wcale błaha ani w swych teoretycznych, ani metodologicznych implikacjach. Teoretycznie model ten odzwierciedla główny problem w psychologii społecznej, socjologii ekonomiki rozwoju społecznego, a mianowicie wzrastającą racjonalizację⁵⁸. Problem ten został zapoczątkowany rozważaniami tak wielkich socjologów, jak: Emil Durkheim, Ferdinand Toennies i Max Weber⁵⁹. Sugerowali oni, że **społeczeństwa współlistniejąc z rozwojem ekonomicznym, a w szczególności z postępowaniem przemysłowym, stały się w większym stopniu uzależnione od nauki, w większym stopniu regulowane przez formalne systemy prawne niż nieformalne zwyczaje, bardziej zurbanizowane i poddane wszechobecnej komercjalizacji. Organizacje i zawody w tych systemach są coraz bardziej bezosobowe, zbiurokratyzowane i sprofesjonalizowane**. Coraz częściej również ludzie w takich systemach opierają swoje zachowania głównie na praktycznych zasadach własnych potrzeb i własnego rozwoju. Ta ostatnia cecha, dla przykładu, jest odzwierciedlona w literaturze w relacjach między potrzebą „protestanckiej etyki” a wzrostem kapitalistycznej industrializacji⁶⁰.

Jeśli zajmujemy się wymaganiami zarówno na indywidualnym, jak i organizacyjnym poziomie oraz być może również na poziomie państwa, zmusza nas to do sprawdzenia czy trendy w kierunku racjonalizacji każdego z ww. poziomów mogą powodować niezgodności między nimi. Dlatego też, podczas gdy nasze Ministerstwo Obrony powoli wdraża ekonomiczny model pozyskiwania i utrzymywania ludzi w armii ochotniczej, występując w charakterze pracodawcy na rynku pracy, narodowa ideologia traktuje służbę wojskową jako obywatelski obowiązek. Chociaż ta

⁵⁸ Por. E. Durkheim, *Podział pracy i społeczeństwa*, Free Press, [b.m.] 1949; F. Toennies, *Społeczność i społeczeństwo*, Michigan State University Press, Michigan 1957; M. Weber, *Teoria społecznej i ekonomicznej organizacji*, Free Press, [b.m.] 1947.

⁵⁹ Dyskusja ta jest opisana w: D.R. Segal, M. Wechsler-Segal, *Zmiana w organizacji wojskowej*, „Rocznik Przegląd Socjologii” 1983, s.151–170.

⁶⁰ Zob. M. Weber, *Protestancka etyka i duch kapitalizmu*, tłum. J. Miziński, Lublin 1994.

zasada była w przeszłości znacznie częściej łamana niż honorowana, pozostaje od-
czucie, że przywiązanie do narodowych symboli i celów – poczucie obywatelskiej
świadomości – jest ważnym elementem efektywności bojowej. Element ten może
być nieobecny, zwłaszcza wśród żołnierzy rekrutowanych jedynie za pomocą me-
chanizmów funkcjonujących na rynku pracy.

Wojsko natomiast podejmuje próby idące w kierunku organizacyjnej racjonal-
ności, zastępując, o ile to możliwe, samo dowodzenie – zarządzaniem i dowodze-
niem, ludzi – żołnierzami, prawa i kontrakty – tradycjami, i – tu ktoś może opono-
wać – efektywność wydatków – efektywnością bojową. W konsekwencji wprowa-
dzenia takiej racjonalizacji zauważyć jednak należy, iż tradycyjne dowodzenie,
spójność i inne nieuchwytnie cechy są niezbędne do wykonywania zadań, a ograni-
czenia zostały rozmieszczone w stopniu, w jakim organizacja wojskowa będzie
mogła się zbliżyć do cywilnej biurokracji. Dlatego też ludzie, którzy wstępują do
służby, nastawieni na wykonywanie czynności podobnych do swych cywilnych
odpowiedników, są obciążeni ryzykiem niezadowolenia. Ponadto na obszar funk-
cjonowania organizacji wpływają pozytywne cechy wynikające z wartości prefe-
rowanych w organizacji, których zdolność militarna jest zagrożona. Dlatego model
proponowany przez Ch. Moskosa wymaga zastosowania dokładnej skali pomiaro-
wej oraz dokonywania, w miarę możliwości, szczegółowych analiz na wielu pozio-
mach. Jednak, metodologicznie rzecz ujmując, nie jest jasne czy nauki socjologiczne
są przygotowane do sprostania temu zadaniu, choć polemizowałbym z twierdze-
niem, że narzędzia do tego były dostępne przez pewien czas. Jedną z przyczyn jest
fakt, że ani psychologia, która zdominowała badania nad wojskową nauką zacho-
wawczą od czasu pierwszej wojny światowej, ani ekonomika siły ludzkiej, która
podążała w tym kierunku od dwóch dziesięcioleci, nie czuły potrzeby przestudio-
wania struktury społecznej w aspektach całościowych (systemowych, holistycz-
nych). Nawet socjologia w poprzednich dekadach powszechnie unikała prowadze-
nia badań naukowych nad strukturą społeczną, choć od lat dwudziestych do czter-
dziestych – w okresie szczytowym studiów nad społecznością – socjologowie
przeprowadzili studia struktury społecznej na lokalnym poziomie, używając metody,
która, ironicznie, mogłaby być najwłaściwszą dla potwierdzenia teoretycznych
wywodów. Okres od drugiej wojny światowej pozostał pod wpływem postępów
w metodologii, które poczynił S. Stouffer wraz ze swoim zespołem badawczym
w Departamencie Obrony, wśród których **ekspertyza społeczna** stała się najważ-
niejszą metodą badawczą, a człowiek podstawową jednostką analiz. Jak pokazano
niżej, ekspertyza jest użytecznym narzędziem oceny postrzegania przez żołnierzy
służby w wojsku jako powołania, pracy czy też kombinacji obydwu. Naprawdę jest
wiele sposobów zrobienia tego. Jednak dostarczając nam względnie aktualnej me-
tody, a także jeszcze większej aktualności tego teoretycznego problemu, nie dają
podstaw do długoterminowego wnioskowania co do poszczególnych trendów. Nie
są one też szczególnie użyteczne do opisywania zmian organizacyjnych.

Zastosowanie technik wywiadu, rozmowy czy badań ankietowych stwarza możliwość sprawdzenia, czy wojskowy personel postrzega swoją służbę jako powołanie, czy jako pracę, a także określenia sposobu definiowania służby wojskowej przez cywili. Jednym z najprostszych sposobów jest bezpośrednie zapytanie zainteresowanych. Na przykład w 1974 roku Ośrodek Badań Uniwersytetu w Michigan poprosił reprezentatywną grupę amerykańskiej, dorosłej, niezinstytucjonalizowanej populacji, o zgodzenie się lub zaprzeczenie następującemu twierdzeniu: „Życie w siłach zbrojnych jest w czasach obecnych o wiele bardziej podobne do życia cywilnego, niż to miało miejsce w przeszłości”. Podobnie żołnierze armii USA, odpowiadający na badanie w 1978 roku, zostali poproszeni o zgodzenie się lub zaprzeczenie następującym twierdzeniom: „Większość żołnierzy zawsze traktowała swoją służbę w armii przede wszystkim jako pracę” oraz „Większość żołnierzy dziś traktuje swoją służbę w armii przede wszystkim jako pracę”. Powyżej 50% respondentów zgodziło się z pierwszym twierdzeniem, a ponad 86% z drugim. Biorąc pod uwagę dane uzyskane od reprezentatywnej grupy cywili, wskazuje to na fakt, że służba wojskowa jest obecnie postrzegana w znacznie większym stopniu jako praca, niż to miało miejsce w przeszłości. Jednak dane uzyskane w armii wskazują, że nawet w przeszłości żołnierze w znacznym stopniu myśleli o swojej służbie jako o pracy. Ten rezultat przywodzi na myśl fakt, że kiedy M. Janowitz opublikował artykuł o żołnierzach zawodowych w 1960 roku – na długo przed wprowadzeniem służby ochotniczej – napisał o korpusie oficerskim tak: „*Ci, którzy postrzegają służbę wojskową jako powołanie lub unikalną profesję są w mniejszości w stosunku do tych, dla których jest to po prostu kolejna praca*”⁶¹. To z kolei sugeruje, że współcześni analitycy i obserwatorzy mogą cierpieć na luki w pamięci, na nowo traktując służbę wojskową jako powołanie ze starych dobrych czasów, zamiast jako pracę.

Badania socjologiczne oparte na pomiarze według jednego tylko wyznacznika bez znaczenia, jak dokładnie będą dotykały istoty rzeczy, będą generalnie zawsze mniej wiarygodne od pomiaru według wielu wyznaczników. Dokonano wiele prób określenia takich właśnie wyznaczników, które dotyczyłyby konstrukcji instytucjonalno-zawodowej.

Jedno z pierwszych takich psychometrycznych ćwiczeń zostało przeprowadzone w Instytucie Technologii Sił Powietrznych USA. Stahl, Manley i McNichols opierając się na wcześniejszym rozróżnieniu pomiędzy „lokalnymi” a „kosmopolitami” stworzonym przez Gouldnera i Mertona, zaadaptowali ten wyznacznik do potrzeb sił powietrznych. Ktoś mógłby twierdzić, że instytucyjno-zawodowe definicje Moskosa nie są równoznaczne z lokalno-kosmopolitycznymi definicjami Gouldnera. Należy jednak zauważyć, że na poziomie większej abstrakcyjności mogą się one odnosić do tego samego pożądanego procesu – racjonalizacji. Dlatego też nie należy pozbywać się takiego porównania.

⁶¹ M. Janowitz, *The Professional Soldiers*, The Free Press, New York 1960.

Analitycy twierdzą, że zarówno analizy różnych czynników, jak i wielokrotne porównania grupowych czynników za pomocą grupowych kryteriów, ukazują zasadność stosowania metody pomiaru.

Wskaźnik instytucyjny wpływa na poczucie misji, bezpieczeństwo narodowe i tradycyjne wartości wojskowe – składniki instytucyjnej konceptualizacji Moskosa.

Z kolei **wskaźnik zawodowy** określa cechy, które mogą łatwo stać się również składowymi niezadowolenia z pracy – zdolność do uzyskania lepszej pracy, nadmiar pracy w innych dziedzinach życia, sprawiedliwość i jakość życia.

Posługiwanie się konstrukcją instytucyjno-zawodową sugeruje, że pojęcia te nie są różnymi biegunami tego samego aspektu, lecz są raczej wręcz różnymi, niezależnymi aspektami. Twierdzenie to, zasugerowane przez M. Janowitza, jako krytyka sformułowań Moskosa, zostało potwierdzone badaniami przeprowadzonymi w siłach powietrznych. Wyniki tych badań wskazują, iż „**pragmatyczny profesjonalizm**” może istnieć wśród żołnierzy, którzy mogą skupiać się na wartościach zawodowych, nie odrzucając tradycyjnych wartości i norm.

Ogólny wniosek, jaki można wysnuć z badań jest taki, że, co prawda, wzrasta orientacja zawodowa, ale nie odbywa się to jednak kosztem orientacji instytucjonalnej, która pozostaje stała. Zauważyć jednak należy, że wynik orientacji zawodowej może odzwierciedlać poziom niezadowolenia z pracy, które może wynikać z niskiego poziomu płac. Gdyby zatem zmierzyć zmniejszenie satysfakcji z pracy i gdyby wyznacznik zawodowy wyróżnił **niezadowolenie z pracy**, moglibyśmy się spodziewać, że to niezadowolenie wzrośnie tak, jak to nastąpiło. Dlatego też nie możemy odrzucić takiej interpretacji wyznacznika.

Najsilniejszym elementem prognozującym zamiar dalszej kariery, który się ukazał w wyniku tych analiz, była atrakcyjność zawodów cywilnych. **Orientacja zawodowa** wywarła tu wprawdzie duże znaczenie, lecz w szerokim zakresie działała ona poprzez zadowolenie z pracy, które samo w sobie wywarło tu zauważalny, bezpośredni efekt. **Orientacja instytucyjna** była najsłabszym elementem prognozy w tym modelu. Natomiast skala **etosu wojskowego**, stworzona po to, aby zmierzyć orientacje instytucjonalne i zawodowe, została opracowana w armii kanadyjskiej. Kategorią, która wynosiła prawie 40% badanej grupy byli „ambiwalentni”, co wskazuje, że postrzeganie przez żołnierza jego roli w armii może być zarówno instytucjonalne, jak i zawodowe, to znaczy, że u podłoża takiego myślenia legły dwa powyższe aspekty. Jednak wśród oficerów starszych, w szczególności oficerów liniowych, można zauważyć silne orientacje „żołnierza” (81,7%), zaś oficerowie młodszy, w szczególności ci z jednostek wsparcia, są w znacznej mierze pracownikami (55,3%). Dodatkowo różnice odpowiedzi wynikają z rozmiaru nastawienia respondentów.

Wiosną i latem 1978 roku socjologzy z Uniwersytetu Maryland pomogli Studium Szkolenia Armii w opracowaniu, przeprowadzeniu i analizie badań 521 żołnierzy na stanowiskach sztabowych i dowódczych w 45 jednostkach wielkości

brygady w USA i w Europie. Badanie zawierało pięć następujących elementów skali Likerta:

1) większość żołnierzy zawsze uważała swoją służbę przede wszystkim jako pracę;

2) większość żołnierzy dziś postrzega swoją służbę przede wszystkim jako pracę;

3) żołnierze powinni myśleć o swojej służbie jako o pracy;

4) żołnierze, którzy postrzegają swoją służbę przede wszystkim jako pracę, będą dobrze walczyć na współczesnym polu walki;

5) żołnierze, którzy uważają swoją służbę przede wszystkim jako powołanie, będą walczyć lepiej od tych, którzy swoją służbę uważają za pracę.

Wszystkie te elementy zostały połączone w pojedynczy indeks, z założeniami pozwalającymi na porównanie każdego z pięciu elementów z resztą. Odpowiedzi respondentów zostały zsumowane, a otrzymany wynik podzielony przez pięć, aby zmniejszyć znaczenie pierwotnej skali czteropunktowej.

Ogólny obraz służby wyłaniający się z tych badań miał kształt mieszanki instytucjonalno-zawodowej, na którą złożyły się wyżej omówione wyniki.

Wśród oficerów na nowo dał się zauważyć rodzaj konkurencyjnej zgodności z innymi wyznacznikami, takimi jak skala płacy, dążenie do zrobienia kariery, stopień doświadczenia bojowego oraz istnienie niewielkich, lecz znaczących związków z orientacją instytucyjną. Nie zauważono znacznych różnic między podoficerami a oficerami. Instytucjonalna definicja służby została również przyłączona do wyników dotyczących gotowości operacyjnej.

Innymi słowy, **różnorodność relatywnie bezpośrednich wyróżników sugeruje, że na ogół służbę wojskową w USA postrzega się jako rodzaj „pragmatycznego profesjonalizmu” i mieszankę problemów dotyczących instytucji i zawodu.** Można również zauważyć, że przeciętna orientacja stała się obecnie bardziej zawodowa niż w przeszłości. Prawdziwy trend będący podłożem takich spostrzeżeń nie został jednak zbadany.

Uzupełniając badania prowadzone metodą bezpośrednich pytań dotyczących orientacji instytucja/zawód, konceptualizacja Moskosa prowadzi do wniosku opartego na wyróżnikach, które w swych założeniach nie dążą do zbadania tej orientacji, lecz odzwierciedlają elementy konceptualizacji. Elementy te mogą być następnie ułożone w wieloelementowe skale i analizowane oddzielnie.

Przykładem takiego podejścia są *indeksy wieloelementowe*, które mogą być zastosowane do analizy okoliczności oraz konstrukcji wyróżników mierzących orientację zawodową.

Myśląc o pracy, którą chciałbyś wykonywać, określ jak ważne są dla ciebie następujące kwestie (uszereguj od nieważnych do bardzo ważnych):

- praca jest stała, nie ma możliwości bycia zwolnionym;
- praca dobrze płatna;
- praca z dobrym pakietem socjalnym (opieka medyczna, plan emerytalny itp.).

Poczucie powołania zawierało się w dwóch elementach tego samego pakietu cech potencjalnej ważności pracy: praca, która daje mi możliwość dobrego służeńia mojej ojczyźnie; praca, która daje mi możliwość uczynienia świata lepszym.

Indeks ten zawierał również element skłaniający do określenia związku potrzeby służenia ojczyźnie, z indywidualną decyzją do służenia jako „szeregowiec” lub wybrania drogi kariery.

Nie zauważono wyraźnych różnic w pomiarze orientacji zawodowej w odpowiedziach szeregowców i oficerów ani też żołnierzy z jednostek bojowych i innych rodzajów wojsk. Oficerowie osiągnęli wyższy wskaźnik od szeregowców w pytaniach dotyczących powołania, podczas gdy żołnierze nastawieni na zrobienie kariery zarówno w pierwszej, jak i drugiej części osiągnęli wyższy wskaźnik od tych, którzy nie nastawiali się na zrobienie kariery.

Innym przykładem takich wtórnych analiz jest użycie danych zebranych przez Departament Obrony w 1976 roku podczas badań grupy żołnierzy do zmierzenia: „skali pracy”, która dotyczyła nieekonomicznych właściwości pracy; „skali płacy”, która podobnie do indeksu pracy dotyczyła właściwości ekonomicznych pracy; „misji wojskowej”, podobnej w swym znaczeniu do indeksu mierzącego powołanie. „Skala pracy” została oparta na elementach, za pomocą których żołnierze porównywali służbę wojskową z pracą cywilną: możliwość wpływu na własną karierę; odpowiedzialność pracy; interesująca praca; możliwość wykorzystania własnych umiejętności; współpracownicy. „Skala płacy”, sformułowana podobnie, została oparta na następujących elementach: korzyści emerytalne; korzyści opieki medycznej; płaca za podobną pracę; godziny pracy. W misji wojskowej po prostu zapytano respondentów o to, czy praca w wojsku jest dla nich zarówno konieczna, jak i ważna. Nie jest to ani indeks wieloelementowy, ani dobry element badań; daje on respondentowi tylko możliwość odpowiedzenia na dwa aspekty – konieczności i ważności. Jednak ze względu na to, że analizy tu użyte są takie same jak we wcześniej omówionych pomiarach, indeks ten został ujęty w naszych rozważaniach.

Skale te zostały poddane odpowiedniej zmiennej kontroli w postaci wieloaspektowych analiz rzeczowych intencji nowo przyjętych żołnierzy. „Skala pracy” została oceniona najwyżej w stosunku do dwóch pozostałych. „Misja wojskowa” uzyskała drugi najsilniejszy efekt. Czysto ekonomiczna „skala płacy” była najslabszym z wymienionych elementów, a poddanie jej powtórnyim badaniom zmniejszyło jej znaczenie do statystycznej niezauważalności. Zebrane przez badaczy wyniki wykazały, że powołanie, rozumiane jako zaangażowanie w misję wojskową, oraz uwaga przywiązywana do pozaekonomicznych cech zatrudnienia wojskowego, nie były niczym obcym w wojskach lądowych USA lat siedemdziesiątych.

Jednoelementowe składniki konstrukcji. Jeden z przykładów użycia istniejących danych badawczych, pozwalających na ponadczasowe porównania w celu przetestowania komponentów modelu, wykorzystuje pytania zadane podczas badań okresowych prowadzonych w wojskach lądowych wśród swoich żołnierzy. W 1974 roku i ponownie w 1984 roku nowo wcieleni żołnierze zostali zapytani o to, jak

ważne są dla nich pewne wartości. W 1974 roku 92,2% respondentów odpowiedziało, że płaca, dodatki i korzyści płynące ze służby są ważne. 10 lat później liczba ta generalnie się nie zmieniła, wynosiła bowiem 89,7%. Może to wskazywać na stałą, wysoką orientację zawodową w ciągu pierwszego dziesięciolecia istnienia służby ochotniczej.

W badaniach przeprowadzonych przez Ch. Moskosa w 1974 roku o wiele mniejszy odsetek (68,8%) nowo przyjętych żołnierzy odpowiedział, że ważna dla nich jest służba dla kraju, co sugeruje, że w przededniu wprowadzenia służby ochotniczej, motywacje dotyczące wstąpienia do służby były w większym stopniu zawodowe niż instytucyjne. Jednak do 1984 roku wynik ten wzrósł do 88,1%, co wskazuje na wzrost zainteresowania instytucją do tego samego poziomu, co zawodem w ciągu tego dziesięciolecia w wojskach lądowych.

Kolejnym zastosowaniem danych badawczych do konceptualizacji Ch. Moskosa jest użycie istniejących danych do pomiaru części konstrukcji bez rygorystycznego sprawdzania ogólnych hipotez dotyczących danego trendu. W innych badaniach, przeprowadzonych wśród żołnierzy wojsk lądowych i marynarki wojennej w okresie wczesnej armii ochotniczej, zastosowano instrument badawczy stworzony w kontekście cywilnych organizacji pracy do pomiaru preferencji pracy występujących wśród żołnierzy. Zakładając, że oczekują oni tego samego w swojej pracy, co pracujący cywile można wywnioskować, że orientacja żołnierzy jest zawodowa; chociaż bez danych dotyczących tego trendu nie można jednoznacznie stwierdzić, że w przeszłości nie było inaczej.

W rzeczywistości badania wykazują, że żołnierze posiadają preferencje pracy podobne do osób cywilnych. Obie grupy wysoko wartościowały płacę oraz dodatkowe korzyści, możliwości wpływania na własne życie i unikanie biurokracji. Jako ważne cechy dobrej pracy, ale w dolnej części listy, znalazły się inne wartości, takie jak prestiż zawodowy oraz możliwość służby dla kraju. Jednak grupy te różniły się w ocenie tego, jak postrzegają swoje organizacje, podając cechy swoich organizacji, których oczekują. Kształt organizacji był właściwy dla cywili, nie był natomiast właściwy dla marynarzy i żołnierzy. Prawdopodobnym wytłumaczeniem tego stanu rzeczy może być fakt, że podczas gdy wojskowi byli nastawieni zawodowo, ich **organizacja wojskowa pozostawała pod wpływem swojej historii, tradycji i kultury, i wciąż pozostaje bardziej instytucją niż cywilnym miejscem pracy.** Jednak biorąc pod uwagę dane omówione wcześniej można oczekiwać, że orientacje wojskowych stopniowo mogą się stać bardziej instytucjonalne, szczególnie zaś, gdy ujmie się je w relacjach: rzeczywistość a oczekiwania.

Jedną z potencjalnych konsekwencji zaadaptowania modelu zawodowego jest wpływ związków zawodowych na wojsko, który był przedmiotem dużego zainteresowania socjologów w połowie lat siedemdziesiątych. Niestety, nie ma dostępnych danych dotyczących tego trendu, lecz kolejne badania przeprowadzone w tym czasie dostarczyły grupy ustaleń charakteryzujących wczesne lata armii ochotniczej. Bada-

nia przeprowadzono wśród żołnierzy służby czynnej sił powietrznych, podoficerów wojsk lądowych będących w środku kariery, rezerwistów wojsk lądowych w Forcie Bragg oraz żołnierzy służby czynnej z Fortu Benning w USA. W trzech grupach żołnierzy służby czynnej jedna trzecia respondentów wskazała na chęć przyłączenia się do związku. Proporcja ta była wyższa wśród rezerwistów. Jednakże respondenci wywodzący się ze służby czynnej również zwrócili uwagę na to, że uzwiązkowienie może negatywnie wpłynąć na ich służbę. Nie będzie wyjątkiem interpretacja takich mieszanych uczuć jako manifestacji pragmatycznego profesjonalizmu.

Charakterystyka zawodowego wojska nie opisuje życia osoby pełniącej służbę w takim stopniu, jak to może zrobić instytucyjne wojsko. Ostateczna forma to totalna instytucja, w której jej członek żyje, je, pracuje, odpoczywa i spędza swój cały wolny czas. Wojsko zawodowe z drugiej strony jest po prostu miejscem pracy i ważnym elementem życia poza pracą, rozszerzającym swoje granice. Dwa elementy takiej granicznej przenikalności zostały odkryte w badaniach przeprowadzonych w latach 1975–1976 wśród żołnierzy wojsk lądowych, które włączyły dane odnośnie do preferencji zamieszkania oraz wyboru przyjacieli respondentów. Analizy tych danych ujawniły, że personel robiący karierę i starszy posiadał mniej przyjaciół wśród cywili, niż nie nastawieni na robienie kariery i młodsi żołnierze. Dążący do zrobienia kariery podoficerowie i oficerowie stwierdzili, że niewielu spośród ich najlepszych przyjaciół było cywilami. Może to być postrzegane jako niewymuszony wskaźnik instytucyjnej natury wojska, przynajmniej dla tej grupy żołnierzy.

Pomiar preferencji mieszkaniowych był w pewien sposób inny. Zarówno wśród młodych szeregowców, jak i oficerów młodszych personel dążący do kariery mniej chętnie na miejsce zamieszkania wybierał teren poza fortem. Wśród podoficerów młodszych, starszych i oficerów starszych, grup z definicji określonych jako dążące do kariery, prawie dwie trzecie respondentów wskazało, że ich codziennym miejscem zamieszkania jest teren jednostki. Dane te mogą odzwierciedlać zmianę natury ponadczasowego odniesienia między pracą a miejscem zamieszkania w wojsku, jeśli ktoś oczywiście ma ochotę naszkicować długotrwałe wyniki danych, zebrane wśród wielu grup.

Dodatkowym źródłem danych z wielogrupowych badań, które można użyć w modelu instytucjonalnym i zawodowym, jest analiza badań departamentu obrony z lat 1978–1979 przeprowadzonych wśród oficerów i szeregowców. Oczywiście jest, że elementami wybranymi do analizy można zinterpretować oba z wyżej wymienionych modeli. Gdyby ktoś np. chciał udowodnić, że wojsko zorientowane zawodowo powinno mieć więcej żonatych żołnierzy i więcej źródeł utrzymania od wojska instytucjonalnego, to potencjalnie może zażądać, aby respondenci podzielili swoje preferencje między służbę a rodzinę. Może się on jednak poczuć zawiedziony, dowiedziawszy się, że 57,5% szeregowców i 78,4% oficerów biorących udział w badaniu było żonatych. Ktoś może podobnie zareagować na fakt, że 52% szeregowców i 65% oficerów oświadczyło, że **mają inne źródła utrzymania niż ich**

małżonkowie. Oczywiście jest, że ta baza danych nie wskazuje, jak te wyniki odnoszą się do przeszłości. Z drugiej strony, jeśli ktoś uważa rodzinną tradycję służby za charakterystyczną cechę wojska instytucyjnego, to może być zadowolony, dowiedziawszy się, że trzy czwarte całego personelu miało jednego lub więcej członków rodziny, którzy służyli w wojsku. Najczęściej był to ojciec, a rodzaj wojsk, w których służył, miał wpływ na ich własny wybór rodzaju wojsk.

Gdyby ktoś uważał, że dodatkowa praca wśród personelu wojskowego jest cechą charakterystyczną modelu zawodowego wojska, to może go zainteresować fakt, że w 1978 roku około 15% szeregowców i 6% oficerów przyznało się do wykonywania dodatkowej pracy w środowisku cywilnym. Gdyby kogoś interesowały preferencje miejsca zamieszkania żołnierzy jako cecha charakterystyczna obydwu modeli, to może się dowiedzieć, że 41,6% szeregowców i 62,3% oficerów przyznało się do zamieszkania na terenie cywilnym, a prawie połowa tych pierwszych i dwie trzecie tych drugich robiła to ze względu na ich osobiste preferencje. Jeśli ktoś natomiast twierdził, że cechą charakterystyczną wojska instytucyjnego było liczenie się z potrzebami swoich członków, to może się zainteresować faktem, że w 1978 roku ponad 15 tys. szeregowców otrzymało publiczną opiekę lub pomoc socjalną, a ponad 17 tys. zgłosiło otrzymanie państwowych bonów żywnościowych.

Podsumowując dane z przeprowadzonych analiz nad wojskiem ochotniczym, które zapoczątkowały badania nad instytucyjnym i zawodowym modelem wojska można stwierdzić, że odzwierciedlają one ekonomiczne zainteresowania żołnierzy służbą w armii. Nie jest to zaskakujące. Główną przyczyną zaciągu do wojska były aspekty ekonomiczne, jednak wysokość pensji wojskowej w końcu lat siedemdziesiątych wyraźnie odstawała (in minus) od wynagrodzenia cywilnego, co przyczyniło się do ograniczenia zaufania do poczucia bezpieczeństwa socjalnego wynikającego ze służby w wojsku. Ponieważ jednak pewne techniki badań są nie całkiem współczesne, nie wiemy czy był to długotrwały trend w kierunku większego zainteresowania się problemami wynagrodzenia czynnych zawodowo żołnierzy.

Dane z badań również sugerują wahania na poziomie zaangażowania się żołnierzy w służbę w tym okresie. Nie jest to jednak trend wyraźny. Ktoś mógłby przypisać te wahania konsekwencjom wojny w Wietnamie i jej wpływowi na wizerunek służby wojskowej lub też obniżeniu wynagrodzenia wojskowego oraz zmianom norm w teście selekcji i klasyfikacji prowadzonym przez departament obrony. Obie te okoliczności, które miały miejsce w latach siedemdziesiątych, wpłynęły na „jakość” żołnierzy przyjmowanych do służby. Wywarły także piętno na większości danych badawczych zbieranych w tym okresie.

O ile dane te są niewystarczające do wskazania trendów długoterminowych, to wskazują na fakt, że dla danej osoby, w danym czasie, orientacje instytucjonalne i zawodowe mogą współistnieć. To, że ktoś zwraca uwagę na płacę, korzyści płynące ze służby oraz dobrobyt rodziny, nie musi wcale oznaczać, że jest złym żołnierzem. Wprawdzie dowody zdają się sugerować mieszkankę tych orientacji, a formą, którą nazwaliśmy pragmatycznym profesjonalizmem, jest modelowym typem.

Twierdzenie to opiera się na badaniu przeprowadzonym na populacji cywilnej. Oczywiście, w żadnym badaniu nie zadano wprost pytania: Czy cywile są instytucyjni, czy zawodowi? Jednak badania wartości i korzyści przeprowadzone przez amerykańskich naukowców podkreślają orientację na takie społeczne wartości, jak patriotyzm, demokracja i dobro narodu oraz orientację na wartości indywidualne. Jedno badanie struktury cywilnych wartości zaowocowało dwoma podstawowymi (pierwotnymi) czynnikami. Pierwszy odnosił się do wartości patriotyzmu, zbawienia, politycznej demokracji, humanitaryzmu, integracji moralnej, postępu narodowego, a w praktyce do wielu cech, które mogłyby charakteryzować powołanie. Drugi czynnik odnosił się do robienia postępów, komfortu materialnego, wypoczynku, indywidualizmu i wolności osobistej – cech podobnych do orientacji zawodowej. Analitycy wywnioskowali, że obie powyższe konstelacje nie były przeciwnymi biegunami jednego aspektu, a także to, że ludzie mogą wskazać albo na jedną, albo na obie orientacje.

Pewne dane przekrojowe również bazują na tej prawidłowości stwierdzonej w sektorze cywilnym. Kontrowersje takie, jak te w obszarze socjologii, w dyskusji nad pytaniem: Czy istniało „zaprzeczenie społeczności” w Ameryce? jest analogiczne do debaty „instytucja kontra zajęcie”. Badanie przeprowadzone w Seattle (Waszyngton) nad ponad 50-letnim okresem, sugeruje nie tylko zmianę w kierunku bardziej użytkowej orientacji, lecz również obecność kolektywnych cech, co oznacza, że dwa z tych aspektów współistnieją. Taka kombinacja w kontekście wojskowym może dobrze służyć tworzeniu pragmatycznego profesjonalizmu. Badania w Seattle także sugerują, że teoretycy mogli we wcześniejszych rozważaniach przesadzić z kolektywną naturą organizacji socjalnej – punkt ten może mieć ważne analogie w badaniach nad organizacją wojskową.

Dostępne dane z badań na temat wojska nie wskazują czy długoterminowy trend, który Moskos opisał, jest faktem mającym miejsce w preferencjach żołnierzy. Jednak takie monitorowanie jest możliwe w wymiarze ponadczasowym. O ile można osiągnąć porozumienie w kwestii pytań badawczych dotyczących najlepszego pomiaru tych konstrukcji, a także na ile pytania te były zadawane przez długi czas, to w kwestii trendów można znaleźć odpowiedzi empiryczne.

Problemem jest czy współistniejące zmiany strukturalne, które zdarzyły się w wojsku, jako systemie socjalnym i organizacji, są mniej odpowiednie do pomiaru w badaniach, w szczególności gdy ktoś zaadaptuje holistyczne założenie, że kultura organizacyjna wojska to więcej niż zwykła suma wszystkich skłonności i wartości żołnierzy. W takim rozszerzeniu analogia do tezy odrzucenia społeczności staje się silniejsza, a inne metody badawcze, które uzupełniają badacze, są niezbędne i właściwe.

8. Badania etnograficzne nad funkcjonowaniem wojska

Jedną z implikowanych przez Moskosa tez na temat społecznej natury wojska, w odróżnieniu od traktowania go tylko jako miejsca pracy zmieniła się, a zmiana ta idzie w kierunku wzrastającej interpersonalności i utylitaryzmu. Od czasu, gdy wojsko we współczesnym, demokratycznym państwie stało się częścią składową swego społeczeństwa, warto rozważyć zmiany, które miały miejsce w cywilnych społecznościach w ciągu minionego półwiecza.

Odnotaliśmy wyżej, że pewne hipotezy badawcze bazują na zmniejszeniu roli społeczeństwa. Należy podkreślić, iż przed drugą wojną światową większość badań etnograficznych była przeprowadzana wśród amerykańskiej społeczności. W powojennej amerykańskiej socjologii uległo zmniejszeniu znaczenie społeczeństwa jako obiektu analiz, a etnografia została sprowadzona przez badania socjologiczne do roli metody badawczej i dlatego utraciła większość swych możliwości w analizach i interpretacjach. Jedynym zauważalnym wyjątkiem są badania przeprowadzone w Middletown w USA.

Po raz pierwszy badania te zostały przeprowadzone w latach 1924–1925 przez grupę badaczy żyjących w społeczności tego miasteczka, uczestniczących w jego życiu socjalnym, badających lokalne wyniki, robiących wywiady z mieszkańcami i zbierających dane za pomocą kwestionariuszy. Badacze zauważyli, że „w miarę rozwoju badań coraz bardziej oczywisty stawał się wpływ wymiany pieniądza i czynności związanych z jego zdobyciem, co drastycznie ograniczyło jakiegokolwiek inne zajęcia ludzi”. Chociaż badana społeczność była charakteryzowana przez wysoki poziom „obywatelskiej lojalności”, to poczucie solidarności było ograniczane przez różnice, których część była ekonomiczna. Stare, dobre czasy po pierwszej wojnie światowej były w większym stopniu materialne niż solidarne.

Badacze powrócili do Middletown w 1935 roku, w okresie wychodzenia z ekonomicznej zapaści, okresie, podczas którego pojawiający się wśród pracowników fabryk ruch związkowy spotkał się ze zdecydowanym oporem klasy średniej, prasy i innych elementów społeczności. Badacze spojrzeli wstecz na swoje wcześniejsze badania rysujące społeczność jako „wyrastającą ze zwyczajów i niełatwo poddającą się zmianom w zakresie technologii i wierzeń”, podczas gdy w badanym okresie uległo ono presjom zmiany socjalnej wypływającej z zewnątrz: „główny impet nadszedł z kierunku wydarzeń spoza kontrolowanej w danej chwili lokalnej kultury, owocując szokiem ostrego i nagłego instytucyjnego przełomu”. Middletown było zauważone jako wynurzające się z czasów ekonomicznych kłopotów, z niezmiennym obrazem swej podstawowej kultury, świadome własnego ekonomicznego interesu i skupiające uwagę na następujące klasy socjalne: wśród przedstawicieli klasy biznesu istnieje duże podejrzenie centralistycznych tendencji w rządzie, wpływu społecznego prawodawstwa na biznes, problemów z pracownikami i radykalizmu; w klasie pracującej – kruche i przemieszane nowe pozytywne wartości są oczywiste

w takiej koncepcji, jak możliwa rola rządu we wspieraniu pozycji pracowników przez prawodawstwo socjalne, włączywszy w to bezpośrednią pomoc bezrobotnym.

Solidarność obywatelska została wyraźnie podzielona na strefy zainteresowań nowych ekonomicznych instytucji, które mogłyby wpłynąć na własne interesy. Proces ograniczania solidarności społecznej przez kwestie ekonomiczne z połowy lat dwudziestych był wciąż kontynuowany w 1937 roku.

Następne badania przeprowadzono w Middletown od wiosny 1976 roku do jesieni 1978 roku, tak więc etnograficzny zapis społeczności obejmuje ponad cztery dekady. Badanie przeprowadzone zaraz po wojnie w Wietnamie, podobnie jak to przeprowadzone tuż przed drugą wojną światową, ponownie zwróciło uwagę na stabilność kultury społeczności, na którą presje zmian są generowane poza nią i spotykają się z częstym oporem.

Zmiana w Middletown jest czymś wypływającym z tego, co dotarło z zewnątrz i nie zostało odparte. Ciągłość oporu jest wyposażana lokalnie. Świat zewnętrzny wciąż oferuje nowe sposoby życia i myślenia. Lokalna społeczność mocno opiera się większości z tych ofert i modyfikuje te z nich, które chce zaadaptować do swoich zwyczajów. Tak więc podstawowa struktura instytucjonalna społeczności została ujrzana w relatywnie niezmienionej postaci od ponad czterdziestu lat. Jednak jedna zmiana powinna przykuć naszą uwagę – jest nią motywacja do pracy.

Badacze otrzymali zadanie sprawdzenia, dlaczego ludzie w Middletown pracowali tak ciężko, skoro wydawało się, że mają tak mało satysfakcji ze swojej pracy. Stwierdzili, że **robotnicy pracowali ciężko, gdyż pieniądze, które zarabiali pozwalały im osiągnąć wyższy standard życia, niż kiedykolwiek mieli ich rodzice.** Natomiast obecna motywacja do pracy w Middletown jest bardziej złożona. Spośród zapytanych respondentów: Czy pracują przede wszystkim dla pieniędzy?, 46% odrzuciło pojęcie, że ich praca jest tylko sposobem zarabiania pieniędzy, a kolejne 20% było neutralnych w tej kwestii. Dla większości badanych takie czynniki, jak duma z wykonywanej pracy i utożsamianie się z nią są częścią wzorca motywacji.

Z kolei **etnograficzny zapis** tej społeczności sugeruje, że społeczność solidarna z przeszłości, mogła być o wiele mniej solidarna i społeczna niż przypuszczaliśmy. Kwestie ekonomiczne wywierały zasadniczy wpływ na nastawienia i zachowania, i były przeszkodą dla socjalnej solidarności przez długi czas. Tak naprawdę, to tylko współcześnie było możliwe osiągnięcie wystarczającego ekonomicznego bezpieczeństwa, aby duma z czyjejs pracy i ocena jej wartości zostały uwidocznione w kalkulacjach nad cechami pracy. Jak ten obraz odnosi się do naszej wiedzy na temat społeczności wojskowych?

Moskos i Paris opisują odejście od życia koszarowego w wojsku ochotniczym wśród młodszych szeregowców, którzy przeprowadzili się poza fort. Był to czynnik, który zauważył Moskos wśród żonatych szeregowców jeszcze przed wprowadzeniem wojska ochotniczego. Ingraham, odzwierciedlając informacje poczynione podczas transformacji wojska ochotniczego, opisuje brak zinstytucjonalizowanego

poczucia społeczności nawet wśród tych, którzy pozostali w koszarach, chociaż posiadali swoją własną formę organizacji socjalnej. **Ukryto w tych analizach założenie, że we wcześniejszym modelu, gdy wojsko było bardziej instytucyjne, życie na terenie fortu było bardziej społeczne.** Jedynie Manning, omawiając obserwacje Ingrahama, zauważa, że w wielu wypadkach życie koszarowe wczesnych lat siedemdziesiątych jest uderzająco podobne do poprzednich trzydziestu lat.

Żonaci żołnierze armii ochotniczej opisują życie w społeczności na terenie fortu jako niewiele różniące się od życia w cywilnych społecznościach. Jeden z analityków twierdzi, że „konsensusem wśród obserwatorów zdaje się być zauważenie, że to poczucie społeczności, przynajmniej w wojsku, pogarsza się”. Rodzą się jednak pytania, kiedy i czy (jeśli w ogóle tak jest) ten konsensus jest uniwersalny. W swoich badaniach nad amerykańską społecznością wojskową w Turcji w połowie lat sześćdziesiątych, Wolf odnotowuje tendencję zmierzającą w kierunku zamkniętego systemu, w którym zajęcia jego uczestników bazują głównie na centralnej instytucji w tym systemie – wojsku. Zauważa ona także, że wśród powodów, które wpłynęły na zamknięty charakter tego systemu, była lokalizacja społeczności w obcym społeczeństwie, stąd też pytania na temat uogólnienia jej obserwacji. Swoje obserwacje publikuje ona ponad dziesięć lat później, twierdząc, że **utrzymanie dużej armii w okresie pokoju, konwersja na armię ochotniczą oraz doświadczenia wojny w Wietnamie, są m.in. głównymi czynnikami, które raczej umocniły niż osłabiły instytucyjną naturę wojska i jego społeczności. Rozdzźwięk między wojennym przeznaczeniem wojska a pomniejszaniem się wsparcia cywilnego, przyniósł wyniki w postaci większego zaangażowania się garnizonów w społeczność wojskową. Wartości wojska i jego zadanie są sercem społeczności wojskowej**”. Tezy Wolfa wskazują, że w okresie między drugą wojną światową a wojną w Wietnamie instytucyjna natura wojska zmieniła się, lecz następnie społeczności wojskowe powróciły do modelu sprzed drugiej wojny światowej. Zatem odejście to nie jest jedynie konsekwencją powstania wojska ochotniczego i może być odwrócone. Podążając za tezami Wolfa, że model ten był inny między drugą wojną światową a wojną w Wietnamie, po czym powrócił do swego poprzedniego stanu, Coates i Pellegrini zauważyli, że w 1964 roku, tuż przed zaangażowaniem się sił amerykańskich w Wietnamie, zaszła depersonalizacja związków w społeczności wojskowej i zmniejszenie społecznej solidarności wśród żołnierzy i ich rodzin. Ta obserwacja została potwierdzona przez Steina, który badając społeczności w Ameryce odkrył, że żołnierze amerykańscy z czasu drugiej wojny światowej byli, w rzeczy samej, podobni do ludzi, których badacze z Middletown i Lynd oraz inni poddawali badaniom w kontekście cywilnym oraz że „amerykański żołnierz po prostu przenosił swoje (w istocie odłączone, choć zależne) nastawienie do rządu oraz zbiorowe zwyczaje do wojny i wojska. Ciągłość tych cech jest bardziej widoczna niż ich oderwanie. Według Steina **żołnierze postrzegali służbę wojskową jako bezosobową pracę, a nie powołanie.**

M. Janowitz sugeruje, że „zgodnie z tradycją społeczność wojskowa w USA była o wiele mocniej oddzielona od życia cywilnego niż w krajach Europy Zachodniej”. Był bliski żeby wskazać, że „socjalna izolacja oficerów wojsk lądowych i marynarki wojennej może być przekroczona, zbieg okoliczności powiększył społeczność wojskową i osłabił jej socjalną spójność. Społeczność wojskowa stała się zbyt duża, zbyt mobilna i zbyt interpersonalna, aby polegać na ochotniczej wzajemnej samopomocy. Z braku odpowiednich danych dotyczących trendu, Janowitz usiłował umieścić zmieniony model w przeszłości, odwołując się do okresu, gdy wojska lądowe „rozmyślczone były na posterunkach strzegących odległych granic walcząc z Indianami”. Widział bliskość tych społeczności odrzucając okres między dwoma wojnami światowymi. Można powiedzieć, że „gdy obserwatorzy są zawsze pełni nostalgii, mówiąc o starych dobrych czasach, kiedy to społeczności silnie wspierały człowieka, wciąż pozostaje wątpliwe czy te społeczności cechowała większa solidarność”.

Bezdiskusyjnie proces zmiany socjalnej przeszedł bardzo szybko. Amerykańskie siły zbrojne są obecnie zupełnie inne niż były 200 lat temu. Z modelu armii mobilizowanej przeszły na model armii współczesnej, zmieniły się technologie materialne i zarządzanie, a Ameryka odgrywa obecnie centralną rolę w światowym systemie militarnym. Zmieniło się również amerykańskie społeczeństwo jako całość, przechodząc od wiejskich, rolniczych podstaw w kierunku miejskich i przemysłowych. Ogólne teorie rozwoju społecznego stworzyły podstawy koncepcyjne do oceny tych zmian, a tezy dotyczące zmiany instytucyjno-zajęciowej pozwoliły na bardziej precyzyjne określenie czynników wynikających z ogólnych zasad funkcjonowania społecznego zabezpieczenia socjalnego. A ponadto, lepszego zrozumienia relacji instytucjonalno-organizacyjnych, jakie funkcjonują w siłach zbrojnych.

Nie zostały jeszcze zgromadzone dane do wystarczającego przetestowania zarówno ogólnych teorii rozwoju, jak i ich szczegółowych zastosowań w wojsku. Krótkoterminowe wahania zostały wprawdzie zauważone, lecz ich interpretowanie jako wskaźników długoterminowych trendów zostało zbyt podkoloryzowane przez romantyczne podejście do historii i wypadki historyczne, które się wydarzyły w metodologii socjologii.

Sugestia, że współcześni żołnierze są o wiele bardziej zainteresowani ekonomicznymi aspektami służby niż żołnierze w przeszłości, wywodzi się z ostatnich badań, których dane odzwierciedliły ekonomiczne kwestie i przypuszczenia na temat nastawienia żołnierza obywatela. Należy podkreślić duży wkład M. Janowitza, który wcześniej zauważył, że dla oficerów służba wojskowa była przede wszystkim kolejną pracą, a także stwierdzenie Steina, że żołnierze w czasie drugiej wojny światowej postrzegali służbę wojskową jako rozszerzenie struktur korporacji – swoich pracodawców i rządu federalnego – które zdominowały ich cywilne życie. Podążając dalej wstecz, powinniśmy zapewne przypomnieć sobie, że gen. George Was-

hington był bardzo zainteresowany służbą wojskową swych żołnierzy. Podobnie Berryman zauważa, że żołnierze we wczesnym wojsku federalnym, o ile nie postrzegali swej służby bezpośrednio jako pracy, to skłonni byli widzieć ją jako sposób na osiągnięcie „geograficznej” mobilności w kierunku rządowych płac (czytaj: stanowisk), gdzie możliwości pracy były o wiele większe. Bezdyskusyjnie żołnierze z okresu wczesnych dni republiki byli tak samo zainteresowani płacą i korzyściami jak żołnierze współcześni, choć struktura korzyści nie była tak dobrze rozwinięta, a system ekonomiczny był ukierunkowany bardziej na wymianę i zapłatę w naturze niż obecnie. Ich potrzeby były nie mniej ekonomiczne, jednak to twierdzenie zasługuje na badania historyczne.

Badania socjologiczne są narzędziem stosowanym po drugiej wojnie światowej, a większość danych badawczych dotyczących problemów orientacji instytucjonalno-zajęciowych pochodzi z lat siedemdziesiątych – pierwszych lat wojska ochotniczego, gdy pogorszyły się ekonomiczne gratyfikacje za służbę wojskową. Wciąż funkcjonują surowe dane z wielu badań prowadzonych przez departament wojny w czasie drugiej wojny światowej. Chociaż pytania zawarte w tych badaniach nie były skonstruowane z myślą o zbadaniu problemów instytucyjno-zajęciowych, możliwe jest sformułowanie tych sposobów pomiaru retrospektywnie, a także przedstawienie wywodów dotyczących zarówno konkluzji empirycznych statusu instytucyjnych i zajęciowych motywacji, jak i alternatywnych konstrukcji odnośnie do pragmatycznego profesjonalizmu we wspomnianym okresie. Ponadto możliwe jest, aby korzystając z pomocy badaczy zatrudnionych w wojsku sformułować zbiór ważnych i wiarygodnych kryteriów badawczych do dalszego monitorowania tych konstrukcji w przyszłości. Przedstawione analizy pokazują wzór pragmatycznego profesjonalizmu – kombinację zainteresowań ekonomicznych skupionych na wykonywaniu zadań, z krótkoterminowymi wahaniami w stronę ekonomiczną, z chwilą gdy płace wojskowe zostały zablokowane, a struktura tradycyjnych korzyści materialnych została zagrożona przez krótkoterminowe waniecie w stronę zorientowaną na wykonywanie zadań w czasie okresów zaangażowania wojska w konflikty lub gdy pozycja Ameryki w systemie międzynarodowym została zagrożona przez terrorystów lub obce siły.

Dane badawcze są niezwykle użyteczne do pomiaru ludzkich skłonności, motywacji lub odbioru organizacji wojskowej; są mniej użyteczne w wypadku pomiaru faktów zachodzących w tej organizacji. Nie było najlepszym pomysłem użycie badań etnograficznych jako zamiennika, zamiast użycia ich jako elementu uzupełniającego. Większość tez dotyczących zmiany instytucyjno-organizacyjnej odnosi się do społecznej natury wojska. **Zauważamy jej wzrost w badaniach etnograficznych, z chwilą gdy społeczności wojskowe stały się bardziej wyczerpane na komponenty rodzinne i społeczne w organizacji i efekty działania wojska. Mamy nadzieję, że socjologowie podejmą się dalszych długoterminowych badań dotyczących zmian o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym.**

Organizacje także dostarczają dużą dawkę danych administracyjnych na swój temat, które mogą być użyte w celach badawczych, a organizacja wojskowa nie jest tu wyjątkiem. Nawet bez potrzeby sięgania po ekspertyzy badawcze lub etnograficzne, wojsko powinno być zdolne do stworzenia własnych danych i monitorowania ich w czasie. Mogą to być: zależności zachodzące wśród żołnierzy, proporcje żołnierzy mieszkających w kwaterach wojskowych, skale płac dla oficerów oraz podoficerów i szeregowców itd. Nie wszystkie, lecz pewne komponenty podane przez Moskosa mogą być odzwierciedlone w danych z organizacji.

Opowiadamy się nie za jedną, lecz za kombinacją metod badawczych, jeśli chodzi o planowanie badań na przyszłość, jak również za teoretycznym planem badań, które byłyby skierowane nie na poparcie lub obalenie tez Moskosa, lecz na ocenę tych tez i podanie alternatywnych rozwiązań oraz koncepcji pragmatycznego profesjonalizmu wśród nich.

KORPUS OFICERSKI JAKO EGZEMPLIFIKACJA POŁĄCZENIA ZAWODU I ORGANIZACJI

1. Ogólna charakterystyka związków instytucjonalno-organizacyjnych

We współczesnych społeczeństwach zawód i organizacja formalna są najważniejszymi instytucjonalnymi wyróżnikami stanowiącymi kontrolę nad zawodowymi i administracyjnymi decyzjami i postępowaniem. Mają one wiele wspólnych cech charakterystycznych. Używając schematów T. Parsonsa, w obu wypadkach znajdujemy uniwersalne standardy, sprecyzowanie fachowości i wpływ bezstronności⁶². Biurokracja, tak samo jak profesjonalne prawo jest oparta na specjalnej wiedzy i umiejętnościach, i może być scharakteryzowana jako prawo funkcjonalne. **Zarówno status zawodowy, jak i biurokratyczny są osiągane, a nie przypisane.** Jednak równie ważne są różnice między tymi dwoma wyróżnikami. Profesjonalista jest zaangażowany do swego powołania. To powołanie jest generalnie kreowane jako rozwiązywanie problemów, które są niezwykle istotne w ogólnych wartościach społeczeństwa, jakimi są sprawiedliwość, zdrowie i bezpieczeństwo. Biurokraci mogą być wprawdzie scharakteryzowani w tych kryteriach wartości, lecz często stawiają się na pozycji pomiędzy siłami i środkami, co stanowi podstawową zasadę pracy tzw. organizacji instrumentalnych.

Skierowanie się w stronę ogólnych wartości społecznych przywiodło do często formalnie podkreślanej odpowiedzialności społecznej w stosunku do profesjonalizmu, co się przejawia w postaci licencji, zaświadczeń i zasad etycznych. W organizacji formalnej brakuje takich właściwości. **Jednak najważniejszą różnicą między profesjonalistą a biurokratą jest ich wyraźnie odróżnialny zestaw kompetencji**⁶³. Lojalność profesjonalisty jest kierowana przez jego zawód, zatem lojalność do organizacji zatrudniającej go jest niska. Swoje normy i standardy zachowań czerpie on z grupy zawodowej i próbuje je chronić przed wpływem swych menedżerów i personelu administracyjnego firmy. Jego profesjonalna postawa może być oceniana tylko przez kolegów, nie przez przełożonych, a coraz mniej przez prawników.

⁶² Zob. P.M. Blau, R. Scot, *Formal Organisations – a Comparative Approach*, San Francisco 1962.

⁶³ Zob. R.K. Merton, *Patterns of Influence: Local and Cosmopolitan Influentials. Social Theory and Social Structure*, The Free Press, Glencoe 1957.

Związana z powyższymi problemami jest horyzontalna struktura profesji, która składa się z szeregu równych czynników, w odróżnieniu od hierarchicznej struktury organizacji formalnej. Oba te wyróżniki dążą do coraz większej integracji, szczególnie w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Z jednej strony profesje zawsze wymagały aparatu organizacyjnego lub były łączone w agencjach, laboratoriach, służbach publicznych, firmach i szkołach. Wzrastający odsetek profesjonalistów pracuje w organizacjach kompleksowych (naukowcy, inżynierowie, nauczyciele, architekci, a nawet prawnicy i psychologowie). Organizacje takie rozwijają własną kontrolę szefów (a nie kolegów), przywódców, poprzez władzę podzieloną między menedżerów, profesjonalnych ekspertów oraz zarządy dyrektorów⁶⁴. Z innej strony taka organizacja zawodów jest dopasowana przez profesjonalizm opłacanych specjalistów i menedżerów. Kilka spośród tych kompleksowych organizacji dąży do profesjonalizacji na szczycie. Tendencję taką można najwyraźniej zauważyć w zarządzaniu przemysłem, ale także w innych grupach zawodowych, takich jak pracownicy socjalni, psychologowie i socjologowie. Taka postępową integracją zawodu i organizacji przyciąga niesłabnącą uwagę badaczy z dziedziny socjologii i teorii organizacji. W wielu badaniach opisano możliwości i trudności, jakie napotyka taka fuzja. W konfliktach, które łatwo się rodzą i gdzie rozpada się system „przyrzędów kierowania” zawodami i organizacjami, profesja wydaje się być słabszym partnerem.

Można zauważyć, że **zawód wojskowy** jest rzadko lub wcale nie wspomniany w tych badaniach, oczywiście dlatego, że zajęcie to nie jest postrzegane w kryteriach profesji. Czasami, przy okazji, wymienia się żołnierza zawodowego, lecz pozycja tego zawodu nie jest poddawana pogłębionym analizom. Oczywiście jest, że stanowi on część armii i jego lojalność w stosunku do sił zbrojnych jest zawsze wysoka. Ponadto jego organizacja nie jest zbudowana horyzontalnie, lecz skrajnie wertykalnie. Hierarchia jest podstawą żołnierskiego funkcjonowania, wszystkich praw i obowiązków oraz całości procesu personalnego, czego wyrazem są mundury, stopnie i stanowiska.

Jednak liderzy współczesnych sił zbrojnych są także profesjonalistami. Ich rola łączy elementy wyspecjalizowanej fachowości i kompetencji, odpowiedzialności publicznej, formalnych uprawnień (akt mianowania), zbiorowości i zazwyczaj silnej izolacji socjalnej we własnym środowisku zawodowym⁶⁵.

Postrzegany w takim świetle korpus oficerski jest doskonałym i prawdopodobnie jedynym przykładem integracji zawodu i organizacji, a ponadto posiada dostatecznie długą historię, która umożliwi dokładną obserwację tego procesu.

Kombinacja tych dwóch strukturalnych wyróżników i jej konsekwencje były już zauważane wcześniej. „Zawód oficera jest zawodem publicznie zbiurokratyzo-

⁶⁴ H.L. Wilensky, *The Professionalization of Everyone?*, „The American Journal of Sociology” 1964, no. 70, s. 146.

⁶⁵ M. Janowitz, *The Professional Soldiers...*, wyd. cyt.

wanym – napisał S. Huntington – bowiem korpus oficerski jest zarówno biurokratyczną profesją, jak i biurokratyczną organizacją⁶⁶. W wypadku jakiegokolwiek konfliktu rozwiązanie instytucjonalne jest gotowe i polega na przestrzeganiu zasady pierwszeństwa wyższego stopnia wojskowego nad stanowiskiem. Nie likwiduje to jednak sprzeczności między wojskowym posłuszeństwem a zawodową kompetencją, lecz ją reguluje.

W dotychczasowych rozważaniach założyliśmy tylko występowanie połączenia organizacji i zawodu, lecz nie przeanalizowaliśmy tego procesu. Próba jego wyjaśnienia staje się obecnie jedną z najważniejszych w dyskusji na temat przyszłości rozwoju sił zbrojnych.

Jak można zauważyć, integracja zawodu i organizacji jest bardzo ogólnym zjawiskiem. Spotykamy się tu z pewnymi podstawowymi procesami zachodzącymi we wszystkich instytucjach społecznych. Bliższe przyjrzenie się procesowi ich integracji w siłach zbrojnych może doprowadzić do zrozumienia złożonych i istotnych dla wojska wymagań funkcjonalnych, takich jak zawodowa autonomia i efektywność organizacyjna. Oczywiście, wszystko przy założeniu systematycznej obserwacji tendencji rozwojowych i związanych z nimi napięć zachodzących między procesem centralizacji organizacji wojskowej a procesem profesjonalizacji.

Wyjaśnienie ich ze względu na złożony charakter nie jest możliwe bez odwołania się do licznych źródeł historycznych i socjologicznych, i przedstawienia ważniejszych etapów powstania organizacji wojskowej, genezy zawodu wojskowego oraz form integracji tych dwóch procesów.

2. Powstanie organizacji wojskowej

Organizacja formalna jeszcze nie tak dawno była kwestią stopnia i etatu. Obecnie do etatu jest przypisany stopień wojskowy. W swej wzorcowej formie organizacja oznacza najskuteczniejszą koordynację, formalizację i centralizację wykonywanych zadań na bazie posiadanych sił i środków do osiągnięcia określonych celów.

Oznacza to, że członkowie organizacji starają się dążyć do poprawy swojego funkcjonowania poprzez ograniczenie osobistych ambicji i preferencji na rzecz wspólnego dążenia do osiągnięcia założonego celu. Osobiste relacje między członkami organizacji są tylko tłem dla poprawy funkcjonalności i racjonalności podejmowanych działań w ramach wojska.

W szerszej skali organizacji zajmującej się skomplikowanymi przedsięwzięciami, potrzeba podziału pracy oraz struktury hierarchicznej staje się coraz silniej odczuwana. Członkowie organizacji nie mogą wykonywać wszystkich zadań, tak samo, jak nie potrafią ocenić czy ich własne wysiłki są właściwie zintegrowane

⁶⁶ S. Huntington, *The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*, Harvard University Press, Cambridge 1959, s. 469.

z wysiłkiem pozostałych członków zespołu. Każdy z nich wykonuje specjalistyczne zadania zgodnie z zajmowanym miejscem w strukturze hierarchicznej. Systematycznie prowadzony monitoring i sprawnie funkcjonujący system motywacyjny utrzymują stan równowagi w organizacji. W ten sposób nowoczesna, racjonalna organizacja, oparta na właściwych strukturach organizacyjnych i skoordynowanych ze sobą funkcjach, jest utrzymywana poprzez linie hierarchii i zarządzanie z góry. W tego typu organizacji relacje między siłami i środkami kształtują ogólną zasadę strukturalną⁶⁷.

Rewolucja militarna z przełomu wieków XVI i XVII była równocześnie pierwszą rewolucją w organizacji, bowiem po raz pierwszy w historii Europy Zachodniej sformowano dobrze zorganizowaną i zdyscyplinowaną armię. Armia nie była już tylko brutalną siłą czy grupą agresywnych indywidualistów w stylu feudalnym. Stała się określonym mechanizmem, w którym każda jego część reagowała na impulsy przesyłane z góry⁶⁸. W tym procesie kompani i wiarusi zostali wchłonięci do hierarchicznie złożonej formacji. Niższe szarże, wcześniej postrzegane jako wybrani reprezentanci żołnierzy, zostały uwzględnione w hierarchii. Ich stary przywilej sprawowania władzy dyscyplinarnej został im zabrany i przekazany ich przełożonym. Przyczyniły się do tego głównie reformy przeprowadzone w armii przez Maurycego Orańskiego (wielkiego wodza niderlandzkiego). Polegały one na wykorzystywaniu w walce mniejszych jednostek taktycznych, wysokiej dyscyplinie, planowym użyciu różnych rodzajów broni, a szczególnie na szkoleniu żołnierzy w użyciu broni. Tym samym sprowadziły rolę żołnierza do uzależnienia go od organizacji w podobnym stopniu, jak robotnika od zakładu przemysłowego.

Zmiany wprowadzane przez M. Orańskiego dotyczyły głównie sprawnego dowodzenia żołnierzami. Nie dotyczyły one jednak podoficerów. Dopiero król szwedzki, Gustaw Adolf, uzupełnił reformę maurycańską o funkcję dowódcy plutonu i wskazał jego miejsce w strukturze organizacji wojskowej.

Można zatem powiedzieć, że w tym okresie wojskowa organizacja została ukształtowana na kolejne wieki. Wyposażenie w mundury, nowe słownictwo dowodzenia, szkolenie w użyciu broni, wprowadzenie nowych metod musztry, system stopni wojskowych i jednostek taktycznych zróżnicowanych funkcjonalnie i podporządkowanych niższemu dowódcy, oznaczało serię najważniejszych organizacyjnych innowacji. Choć reformy armii w znacznej mierze opierały się na doświadczeniach armii starożytnych, była ona pierwszym we współczesnej historii przykładem racjonalnie zaplanowanej, instrumentalnej organizacji. Od tej chwili stała się standardowym wzorcem, i jako taki była doskonała również w organizacjach cywilnych.

Rzeczą charakterystyczną jest jednak to, że kadra oficerska prawie w ogóle nie była w ten proces angażowana. Podczas rewolucji militarnej zaczął kształtować się

⁶⁷ Zob. J.A. van Doorn, *Sociologie van de Organisatie*, Leiden 1956.

⁶⁸ Zob. M. Roberts, *The Military Revolution 1560–1660*, Belfast 1956.

korpus oficerski, lecz przez wiele wieków oficerowie, przynajmniej ci wyżsi rangą, wciąż działali głównie jako najemnicy lub arystokraci bądź ich połączenie. Dla najemnika bycie oficerem było przedmiotem transakcji finansowej, zaś dla arystokraty w większym stopniu zajęciem hobbystycznym.

Żaden z powyższych modeli wojskowego dowodzenia nie wywarł jednak większego wpływu na efektywność organizacji wojskowej. Już w XVI wieku wielokrotnie próbowano, m.in. w Niemczech, stworzyć korpus oficerów i arystokratyczną kawalerię poprzez doskonalenie taktyki i strategii oraz rozszerzanie wymogów zdyscyplinowanej organizacji, lecz dopiero w XVIII wieku struktura dowodzenia w armii nosi znamiona tego, co Max Weber nazywał biurokratyczną organizacją.

Co prawda władza monarchy nad żołnierzami zawodowymi stale rosła, lecz specyficzne kontraktowe relacje wciąż pozostawały. Dowodzenie np. pułkiem kawalerii mogło być kupione przez osoby bliskie dworowi królewskiemu. Natomiast w marynarce wojennej, w odróżnieniu od pułków piechoty czy kawalerii, okręty wojenne nie mogły być prywatną własnością⁶⁹. Jednak nie miało to większego wpływu na dowodzenie okrętami i niezależność ich kapitanów. W tym czasie kapitan okrętu był niezależny w swojej „polityce kadrowej”, szczególnie w zakresie doboru, szkolenia, promocji, nagradzania i zwalniania ze służby w takim samym stopniu, jak każdy inny przeciętny arystokratyczny dowódca wojsk lądowych. Rezultatem rozwoju armii jest wyraźne rozróżnienie między oficerami a żołnierzami. Stopień i stanowisko stały się przedmiotem instrumentalnej siły i dominacji, podczas gdy oficerowie pozostali raczej poza tą wymuszoną organizacyjną regulacją. Rewolucja w wojskowości była rewolucją organizacyjną, która nie objęła reformą większości oficerów. Dopiero w XIX wieku zostali oni pełniej zintegrowani z wojskową strukturą organizacyjną.

3. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego

Chociaż zawód nie jest łatwo odróżnić od zajęcia, to proces profesjonalizacji można określić dość precyzyjnie. Status fachowości wpływa na rozwój i identyfikację pracownika z zawodem. Zawód stawia pracownikom wyższe wymagania niż zajęcie. Wpływa na status społeczny, społeczne uznanie i akceptację oraz wiąże się z ochroną pracy zawodowej. Można więc wyróżnić dwie najbardziej podstawowe cechy zawodu:

1. Specjalny, dobrze zintegrowany system wiedzy i umiejętności oraz zbiór norm i standardów przekazywany nowym członkom.

2. Autonomia zawodu wsparta prawnymi uregulowaniami zapobiegającymi wpływowi innych na rekrutację, dobór i szkolenie kandydatów, jak również wpływowi samych profesjonalistów na wykonywanie zawodu.

⁶⁹ Zob. M. Lewis, *A Social History of the Navy 1793–1815*, London 1960.

Można zatem określić cztery etapy jego tworzenia. **Pierwszy etap** to wyodrębnienie się wykonywanych czynności zawodowych na całym etacie. **Drugi etap** jest związany z tworzeniem szkół przygotowujących kandydatów w celu oddzielenia osób kompetentnych od niekompetentnych. **Trzeci etap** to ustanowienie prawnej ochrony zawodu poprzez wymóg posiadania udokumentowanego zasobu wiedzy i umiejętności w postaci świadectw, licencji oraz przestrzegania zasad etycznych obowiązujących w zawodzie. Natomiast **czwarty etap** jest związany z powstawaniem związków i stowarzyszeń zawodowych, których celem jest opieka socjalna, wymiana doświadczeń, dbanie o dobre imię wojska w społeczeństwie i interesy grupy kadry zawodowej. Jednak jak pokazuje historia, rozwój zawodu wojskowego nie przebiegał zgodnie z powyższymi etapami. Podejmowano co prawda próby, nie przyczyniały się one jednak do rozwoju zawodu, ale raczej do jego opóźnienia.

Uogólniając, można powiedzieć, że proces profesjonalizacji w Europie Środkowo-Zachodniej w ciągu wieków był inicjowany trzykrotnie. Pierwszy raz około 1600 roku w czasie rewolucji wojskowej. Wówczas w większości państw zapoczątkowano reformę sił zbrojnych, czego rezultatem było osłabienie różnicy między szlachtą a chłopstwem i mieszczaństwem. Natomiast linia podziału na oficerów i żołnierzy staje się bardziej wyraźna. Relatywnie więcej nieszlachciców otrzymuje status oficera, co w praktyce oznacza dla nich szansę na awans społeczny. Począwszy od 1616 roku w Niemczech powstają pierwsze szkoły wojskowe. Równoległe następuje postęp technologiczny, który umożliwia rozwój sztuki wojennej i wymusza zawodowe szkolenie kadetów. Stan szlachecki generalnie się sprawdził, bowiem nowo powstały korpus oficerski nie tylko nie zniżył się do poziomu rekrutów wywodzących się z klasy średniej, lecz przeciwnie, oficerowie pochodzący z niższych sfer stawali się szlachcicami, a tym samym dżentelmenami upoważnionymi do wyzywania na pojedynek. Jednak szkolnictwo wojskowe funkcjonowało dość krótko i bardziej dbało o edukację ogólną niż zawodową młodzieży pochodzenia szlacheckiego.

W tym czasie miały miejsce trzy wydarzenia, które położyły podwaliny pod przyszłą profesjonalizację. **Po pierwsze** władcy zmonopolizowali kontrolę nad siłami zbrojnymi i sformalizowali wstępowanie do korpusu oficerskiego wprowadzając promocję oficerską, co staje się dla oficerów standardem ważniejszym niż samo szkolenie. **Po drugie** kadra oficerska dziedziczyła po rycerstwie średniowiecznym międzynarodowy kodeks honorowy i ducha korpusu oraz prawo do pojedynkowania się. **Po trzecie** zaczyna się rozwijać prawdziwie kształcenie i wychowanie we wcześniej niedocenianych rodzajach sił zbrojnych, tj. artylerii i inżynierii wojskowej.

Po okresie napoleońskim dochodzi do nowej fali innowacji w armii, szczególnie ważnej dla dalszej jej profesjonalizacji. Zawód wojskowy staje się otwarty dla ludzi z wszystkich klas społecznych. Nowe szkoły wojskowe w swych programach nauczania starały się korelować wymogi profesji ze zdolnościami kandydatów na oficerów.

Jednak do pierwszej połowy XIX wieku reformy w wojsku zostają wstrzymane. Korpus oficerski staje się powtórnie grupą homogeniczną, chociaż jego elita (arystokracja) w dalszym ciągu odsuwa się od swojej dominującej pozycji, oprócz tych, którzy znajdują się na samym szczycie organizacji.

Począwszy od połowy XIX wieku profesjonalizacja robi wyraźne postępy. Najbardziej uderzająca jest zmiana w ciągłości instytucjonalnej, która wcześniej była kojarzona z dziedziczeniem arystokratycznych korzeni, teraz zaś staje się kontynuacją zawodu. W tym samym czasie coraz bardziej zauważalny jest zwrot w kierunku klasy średniej. Stare uprzedzenie do profesjonalnego szkolenia, a czasami do rozwoju w ogóle, zostaje w większości przełamane.

Jednak zawód wojskowy dzięki swojej specyfice nadal się różni od innych zawodów, chociażby ze względu na rolę zawodowego stowarzyszenia. W wielu krajach są tworzone stowarzyszenia oficerów i podoficerów, lecz zajmują się one przede wszystkim organizowaniem akcji o charakterze socjalnym dla swoich członków. Nie odgrywają jednak większej roli w rozwoju zawodu wojskowego.

W porównaniu z większością zawodów profesjonalizacja w wojsku uwidacznia swoisty dla niej ciąg zdarzeń: promocja, władza dowódcza, wysoki status socjalny i kodeks etyczny, organizowanie stowarzyszeń i związków, ustawiczność kształcenia, specjalizacja i poszerzający się zakres autonomii.

4. Połączenie zawodu i organizacji. Próba interpretacji

Współczesna interpretacja czynników wyróżniających zawód i organizację nie zawsze wiedzie do jednakowych rezultatów. Jeśli profesjonalizacja była realizowana wcześniej niż powstała organizacja, to ma ona większą szansę, aby przetrwać ich połączenie. To samo twierdzenie będzie prawdziwe w sytuacji, gdyby pierwsza powstała organizacja. Z chwilą jej instytucjonalizacji, stopniowe przystosowanie do nowej struktury czyni ją bardziej odporną na wszelkie oddziaływania⁷⁰.

W wypadku oficera nie może być wątpliwości co do ciągłości historycznej zdarzeń. Organizacja wojskowa ukształtowała swoją formę na wieki przed tym, zanim rozpoczęła się era profesjonalizacji. Hierarchia stopni wojskowych, traktowana jako kręgosłup organizacji wojskowej, od samego początku uwzględniała dowódców oficerów⁷¹. Ograniczała jednak braterską równość, którą można spotkać dopiero między profesjonalistami wojskowymi. Ponadto skoncentrowanie się tylko na karierze, tak charakterystyczne dla instytucji i organizacji biurokratycznych, nie jest zbyt istotną cechą instytucji wojskowej.

⁷⁰ Biorąc pod uwagę, że profesjonalizacja jest adaptacją form zawodowych w walce o prestiż lub dochód, fakt, że ktoś (prawnik, menedżer lub profesjonalista) wyprzedzi nas jest najważniejszy.

⁷¹ Pierwsza połowa XVII wieku wskazuje na potrzebę opracowania koncepcji stopni wojskowych.

Historyczny priorytet ram instytucjonalnych nad zawodem oraz dominacja organizacyjnych czynników może być wyjaśniona przez funkcję sił zbrojnych. Prowadzenie wojny nie tylko wymaga organizacji na dużą skalę, lecz również instrumentalizację relacji społecznych.

Zarówno tendencje do instytucjonalizacji, jak i organizacji oraz funkcjonalno-strukturalne wymagania współczesnej sztuki wojowania wydają się oferować niewielkie możliwości dla profesjonalizmu w wojsku. Już w XIX wieku został wyraźnie zarysowany zawód wojskowy. Korpus oficerski w coraz większym zakresie charakteryzuje szereg cech zawodowych wymuszanych przez dążenie do większej efektywności działania.

Prowadzi to do kluczowego problemu: W jaki sposób profesjonalizacja pokonała bariery instytucjonalizacji i instrumentalizacji?

Sądzymy, że właściwa profesjonalizacja sił zbrojnych może być przede wszystkim wyjaśniana tak interwencją państwa, jak i zewnętrznym wpływem wojskowych struktur międzynarodowych. Uzasadniony jest zatem wniosek, że profesjonalizacja wojskowa była i jest procesem obiektywnym, wymuszonym oddziaływaniami czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

Pośród wielu zawodów służba wojskowa zajmuje szczególną pozycję, w której państwo jest jej klientem. Sugeruje to odwracalność relacji między usługą a klientem. Pełniąc rolę strategicznej siły w państwie i narodzie, klient – głównie rząd jako monopolista w zakresie władzy wykonawczej – jest tak bardzo zainteresowany prawidłowym funkcjonowaniem instytucji wojskowej, że dla państwa staje się to przedmiotem tworzenia prawa w formie zapisów ustawowych i zarządzeń.

Wyjaśnia to zauważalną kolejność w stopniowym procesie wojskowej profesjonalizacji, a mianowicie, że nie była ona wywalczona przez organizację wojskową, wojsko nawet nie życzyło jej sobie. Była wprowadzona przez władców (królów, cesarzy, kanclerzy), a następnie przez rządy państw demokratycznych. To przede wszystkim w ich własnym interesie utworzono szkoły wojskowe, wprowadzono promocję oraz cywilną kontrolę nad wojskiem.

Faktem łatwym do udowodnienia jest to, że oficerowie, zwłaszcza z tych tradycyjnych, nietechnicznych rodzajów wojsk, protestowali nawet przeciwko postępowej organizacji. Z jednej strony głównie przeszłość arystokratyczna była najistotniejszą barierą w próbach zrobienia szybkiej kariery w korpusie oficerskim przez wprowadzenie rygorystycznej selekcji kandydatów i intensywne szkolenie. Próby te są słusznie interpretowane jako przedsięwzięcie idące w kierunku zmiany dowodzenia wojskowego z roli przypisywanej na rolę osiąganą. Z drugiej strony nawet wspólne arystokratyczne korzenie i towarzyszące im poczucie przynależności do elity były silną bronią użytą przeciwko organizacyjnemu instrumentalizmowi. Podkreślały one ekskluzywność i solidarność korpusu oficerskiego, starając się utrzymać przewagę nad postępującym procesem wprowadzania stopni wojskowych.

Ponadto wysoki status społeczny oficera był podtrzymywany przez strukturę społeczną sił zbrojnych. W XIX wieku korpus osobowy wojska składał się głównie

z elementów proletariackich, często siłą zmuszonych do służby wojskowej lub za sprawą swojej trudnej sytuacji materialnej.

Różnicowanie społeczne pochodzenia oficerów i żołnierzy doprowadziło w wiekach wcześniejszych do ostrej dychotomii w siłach zbrojnych. Ciągła reorganizacja i hierarchizacja pozbawiła oficerów części ich autonomii. Jednak byli oni w stanie zachować wyraźną odrębność między swoim korpusem a korpusami niższymi rangą. Różnica ta posiada ukrytą cechę i funkcjonuje jako głębokie oficerskie przekonanie o przynależności do grupy uprzywilejowanej, ponieważ jest ona odpowiedzialna za losy narodu i państwa. Tym samym kombinacja zawodu i organizacji w wojsku została zinstytucjonalizowana w dwóch kierunkach.

Pierwszym – jako integracja na poziomie korpusu oficerskiego z zachowaniem różnicy między korpusem oficerskim a korpusem podoficerskim i żołnierzami służby zasadniczej. Taka dychotomia może zagrozić w pewnych sytuacjach prawidłowemu funkcjonowaniu sił zbrojnych, jeśli armia będzie zbyt mocno odizolowana od społeczeństwa. Nadmierna autonomizacja, która wykracza poza normalny, zinstytucjonalizowany podział pracy we współczesnych społeczeństwach, może być tłumaczona szczególnie wyjątkowymi funkcjami, jakie ona pełni, np. prowadzenie wojny lub przygotowania do niej. Funkcja ta jest wyjątkowa i dlatego różni się wyraźnie od funkcji innych instytucji cywilnych. Dlatego tak w przeszłości, jak i w wielu wypadkach obecnie, jednostki wojskowe są wyraźnie odizolowane od reszty społeczeństwa lokalnie, socjalnie i kulturalnie, a także w zakresie etosu, ideologii, ceremoniału, szkolenia i ubioru.

Sytuacja powyższa wpłynęła na integrację poszczególnych rodzajów sił zbrojnych, jak również spowodowała pojawienie się specyficznej kultury wojskowej. W ten sposób połączenie organizacji i zawodu zostało potwierdzone przez oba te czynniki. **Bariera między wojskiem a sferą cywilną jest większa niż bariera między oficerami a żołnierzami.** Różnica między oficerami a żołnierzami nie jest tylko wynikiem procesu historycznego. Jest ona raczej różnicą funkcjonalną, gdyż zawód oficera jest tradycyjnie i w rzeczywistości zawodem menedżerskim. Obecność wielu specjalistów w armii, zarówno wewnątrz korpusu oficerskiego, jak i poza nim, nie zmienia faktu, że podstawową umiejętnością i odróżniającą jego sferą jest tzw. zarządzanie przemocą. Specyficzną umiejętnością oficera jest dowodzenie strategiczne, operacyjne i taktyczne organizacją, której główną funkcją jest stosowanie środków przemocy. Cecha ta jest wspólna dla oficerów sił powietrznych, wojsk lądowych i marynarki wojennej.

Drugim – jako integracja zawodowa zachodząca między rolą kierowniczą a profesjonalizacją. Ma ona swoje odzwierciedlenie w innych zawodach, bowiem wypełnianie funkcji kierowniczych jest ściśle związane z posiadaniem profesjonalnych umiejętności, a ponadto biurokratyczna i zawodowa władza są ze sobą zbieżne.

Oficer zaś jako urzędnik państwowy, pozostaje w zamkniętej dla szerszej społeczności przestrzeni, ale legitymuje się określonym systemem wartości. Nie jest to więc w pełni wolny zawód, jednak w unikalny sposób jest instytucją. Biorąc za

podstawę kryterium relacji zachodzących między zawodem a organizacją oznacza to, że zawód wojskowy jest sam w sobie organizacją. Korpus oficerski nie funkcjonuje w sensie korpusu medycznego, kadry naukowej uczelni czy też związku zawodowego. Określa to zarówno jego organizacyjną, jak i zawodową rolę oraz wzorce, które obejmują wszystkich jego członków. Tym można po części wytłumaczyć dość późne wyłanianie się w niektórych armiach związków zawodowych oraz ich niewielkie znaczenie w wojsku. Zważywszy bowiem na wspólne pochodzenie i w dużym zakresie instytucjonalną izolację, siły zbrojne są postrzegane jako społeczność, w której życie zawodowe i prywatne zostało zupełnie wymieszane. Stąd też „zawodowe instytucje w przeszłości – według Goffmana – przypominały tzw. kompletne instytucje”⁷².

Egzemplifikacją tego procesu są szkoły i akademie wojskowe starego typu, w których były one w pełni zintegrowane z organizacją wojskową, a szkolenie w nich przebiegało w warunkach dyscypliny i odizolowania od społeczności. W odróżnieniu od innych zawodów, szkolenie było całkowicie podporządkowane wzorcom, które odpowiadały kierowniczej roli organizacji wojskowej. Ponadto szkoły i akademie wojskowe posiadały pododdziały i oddziały roczników, które organizacyjnie były zbliżone do występujących w rzeczywistych strukturach wojska.

Ponieważ szkolenie zawodowe jest podstawowym mechanizmem zawodowego zrzeszenia, zatem w organizacji wojskowej najważniejszą dla połączenia zawodu i organizacji jest integracja między władzą wojskową a jej hierarchiczną strukturą. Zawodowa organizacja wojskowa czyni korpus oficerski bardziej zorganizowanym zawodem niż zajęciem.

Wyżej wymienione charakterystyczne cechy zawodu wojskowego wskazują, iż zasadne jest łączenie cech organizacyjnych i zawodowych w jeden model instytucjonalno-organizacyjny. Jednocześnie unaoczniają słabe punkty tej integracji, gdyż w ciągu ostatnich dziesięcioleci zostały one wyraźnie osłabione.

Po pierwsze kontrola państwa stała się antyzawodową, jako rezultat wpływu ideologii narodowej i międzynarodowej polityki. Upolitycznienie sił zbrojnych, które rozpoczęło się w państwach totalitarnych w okresie międzywojennym, po drugiej wojnie światowej rozprzestrzeniło się na wiele państw – stron biorących udział w zimnej wojnie między Wschodem a Zachodem. Proces ten integrował wojsko z zaangażowaniem politycznym, co podważało jego zawodową neutralność.

Po drugie elitarny status oficera niemal kompletnie zniknął z powodu rekrutacji do zawodu ludzi z klasy średniej i niższej. Społeczne i kulturowe podstawy odróżniające oficerów i żołnierzy o ile nie zanikły w ogóle, to zostały poważnie osłabione. Tendencja taka jest umacniana przez demokratyzację zachodzącą w wolnych państwach i ich siłach zbrojnych.

Po trzecie dominująca rola oficera jest konsekwencją specjalizacji i jest poddawana ciągłemu zróżnicowaniu. Na wyższych szczeblach można zaobserwować

⁷² E. Goffman, *On the Characteristics of Total Institutions*, New York 1961.

próby rywalizacji między poszczególnymi siłami zbrojnymi, rodzajami wojsk i służb. Na wszystkich szczeblach można dostrzec rosnące wymogi w zakresie profesjonalizacji. Korpus oficerski jest poddawany rosnącej konkurencji ekspertów cywilnych i jest najważniejszym aspektem zadania stojącego przed wojskowym profesjonalizmem⁷³.

Można nawet zapytać: Czy wojskowe kierowanie i dowodzenie przetrwa w dłuższym czasie oraz czy nadal będą mocne podstawy funkcji oficerskiej? Nawet jeśli wciąż tak jest, to jako konsekwencja współczesnych wymagań prowadzenia wojen realizowanych głównie przez lotnictwo i oddziały specjalne o charakterze wojny partyzanckiej. A zatem oficer na niższych i średnich szczeblach dowodzenia pozostanie bardziej liderem jednostki bojowej niż reprezentantem autorytatywnej kasty dowódców. W znaczeniu socjologicznym taki proces jest decydującą fazą rozwoju od solidarności mechanicznej do organizacyjnej, używając dobrze znanej dychotomii E. Durkheima⁷⁴. Tradycyjna kasta oficerska jest stopniowo wypierana przez wyspecjalizowane, zintegrowane i stosunkowo autonomiczne jednostki bojowe. Władza funkcjonalna zatem, wypiera wyraźnie dominację opartą na statusie społecznym.

5. Socjologiczne aspekty zmian instytucjonalno-organizacyjnych zachodzących w siłach zbrojnych państw NATO

Podkreślając socjologiczne aspekty zmian o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym, traktujemy je jako ważny głos w dyskusji toczącej się wokół wpływu zmian społecznych zachodzących w wojsku po okresie podziału państw europejskich na dwa przeciwstawne bloki militarne, które miały gwarantować społeczeństwu bezpieczeństwo personalne i strukturalne. Przełom, jaki dokonał się w Europie Zachodniej po zimnej wojnie, a w 1989 roku w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, można postrzegać jako ważny aspekt rozszerzonej transformacji socjologicznej. Ten przełom jest najczęściej definiowany w kategoriach wzrostu złożoności ryzyka, co prawda nie wybuchu wojny, ale konfliktów lokalnych, rozszerzenia obszaru globalizacji, przeniesienia politycznej władzy na międzynarodowe i ponadnarodowe agencje. Wymienione zjawiska i procesy stanowią ważne wyzwania dla narodowej suwerenności oraz wpływu globalnej komunikacji na relacje między politykami a opinią publiczną.

Nowa sytuacja w znaczący sposób wpływa na siły zbrojne, które poszukują również nowej definicji swojej roli i przebudowują własne struktury w celu sprostanienia międzynarodowym i wewnętrznym wyzwaniom postawionym przez wyzwania u progu trzeciego tysiąclecia. W chwili obecnej zakres zadań jest nieustannie

⁷³ Zob.: R.N. Ginburgh, *The Challenge to Military Professionalism*, „Foreign Affairs” 1964, no. 42, p. 258–260; J. van Doorn, *The Officer Corps: a Fusion of Profession and Organisation*, „European Journal of Sociology” 1965, no. 6, p. 262–282.

⁷⁴ Zob. E. Durkheim, *The Division of Labour in Society*, The Free Press, Glencoe 1947.

poszerzany oraz zachodzą znaczące zmiany w koordynacji między politycznymi a militarnymi decydentami. W odpowiedzi na naciski strategiczne i finansowe siły zbrojne nie tylko stają się mniejsze liczebnie, lecz również dążą do osiągnięcia większej elastyczności w swoich strukturach organizacyjnych. Jednocześnie siły zbrojne starają się odpowiedzieć na wywierane naciski przez społeczeństwo dotyczące realizacji takich wartości cywilnych, jak równość i sprawiedliwość.

Jedną z naczelných zasad klasycznej teorii socjalnej była idea, że w warunkach współczesności instytucje wojenne i wojskowe zostaną wyparte przez demokratyzujące się społeczeństwa, przez formę demokratycznego kapitalizmu rynkowego lub międzynarodowy socjaldemokratyzm. Od zakończenia zimnej wojny i rozpadu komunizmu stosunkowo niewielu analityków uważało, że międzynarodowy socjalizm dostarczy najbardziej sprzyjających warunków dla pokoju i stabilizacji. Został on w ramach demokratycznych procedur zastąpiony liberalną teorią społeczeństwa przemysłowego, sięgającą swymi korzeniami teorii E. Durkheima i H. Spencera, która tak dalece zainspirowała wielu autorów, w tym głównie F. Fukujamę, aby interpretować następstwo 1989 roku jako „koniec historii”⁷⁵.

Dla przeciwstawienia perspektywie „końca historii” inni autorzy ukazali bardziej realistyczny politycznie pogląd odwiecznej ważności „twardej siły” i zaoferowali analizy „powrotu do przeszłości”. Na przykład sugerowano, że wraz z końcem dwubiegunowego układu sił między dwoma nuklearnymi mocarstwami, wielobiegunowy świat może doświadczyć powrotu destabilizacji i ryzyka wojny, nawet między zaawansowanymi przemysłowo siłami na kontynencie europejskim. Co więcej, był to wątek realistycznego myślenia, które w latach osiemdziesiątych zainspirowało wielu naukowców do badań nad socjologią państwa. Wtedy jednak skupiano się na analizach marksistowskich i liberalnych założeń polityków oraz w szczególności na niepowodzeniu w rozumieniu państwa jako nośnika władzy militarnej i dlatego wyposażonego w instrumenty skutecznego działania jako zwolennika wojny w rozwiązywaniu spraw międzynarodowych.

Stan po okresie zimnowojennym można scharakteryzować jako mieszaninę starego i nowego układu sił, z udziałem co najmniej kilku ośrodków, z dominującą rolą USA i aspiracjami militarnymi Chin. Militarne współzawodnictwo przejawia się np. w propozycji budowy obronnej tarczy antyrakietowej przez USA w krajach europejskich. W międzyczasie regionalne, etniczne i temu podobne konflikty mogą stwarzać problemy ekonomiczne rozwijającemu się światu oraz angażować zaawansowane społeczeństwa w funkcje tworzenia i utrzymania pokoju. Wojna ekonomiczna między zaawansowanymi społeczeństwami przemysłowymi jest już rzeczywistością, ale czy jest prawdopodobny ograniczony konflikt zbrojny? Można odpowiedzieć, że raczej tak, bowiem świat ciągle pozostaje planetą przemocy. W większości wypadków klasyczna wojna między państwami będzie zastępowana przez wojny

⁷⁵ Zob.: F. Fukuyama, *The End History and the Last Man*, Free Press, New York 1992; tenże, *Wielki wstrząs*, Wyd. Poltext, Warszawa 2000.

domowe, etniczne, plemienne czy konflikty regionalne i wojny antyterrorystyczne, które mogą przekraczać granice państw. Co więcej, nowe konflikty wpłyną na zmianę współczesnego wizerunku państwa i całą podstawę współczesnych sił zbrojnych skonstruowanych na clausewitzowskich założeniach armii i ich wpływie na politykę.

W świetle dyskusji nad naturą współczesnego obrazu świata trudno nie zgodzić się z opinią, że siły zbrojne zaawansowanych społeczeństw stoją w obliczu głębokich zmian o charakterze ilościowo-jakościowym. Pierwsze przebiegają dość szybko i polegają głównie na redukcji personelu. Drugie wolniej, bowiem polegają na zmianie modelu hierarchicznego na model hierarchiczno-kompetencyjny w najbliższej przyszłości. Na przykład w porównaniu do poprzednich dziesięcioleci kadra odchodziła na emeryturę po zakończeniu służby wojskowej. Obecnie model ten ulega znaczącym zmianom, można bowiem wyróżnić przynajmniej pięć ogólnych modeli kariery zawodowej w wojsku:

1. Praca w wojsku – emerytura;
2. Praca w cywilu – praca w wojsku – emerytura;
3. Praca w środowisku cywilnym – służba kontraktowa w wojsku – praca cywilna – emerytura;
4. Równoległa praca w wojsku i środowisku cywilnym – emerytura;
5. Praca w wojsku – praca cywilna – praca w wojsku – emerytura (model holenderski).

Analizując kluczowe zmiany zachodzące w obszarze funkcji i strukturze sił zbrojnych zaawansowanych społeczeństw, szeroko korzystaliśmy z literatury autorstwa socjologów z Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych, którzy wskazują, że **wojsko jest organizacją dwulicową. Z jednej strony stara się adaptować zmiany wynikające z kontekstu strategicznego i tworzyć efektywne militarne organizacje, z drugiej strony musi być organizacją, która koresponduje z szerokim spektrum wartości społecznych, a tym samym ze społeczeństwem, które je utrzymuje i bez którego wsparcia nie działa wiele.** Oczywiście, oba te konteksty są analitycznie odróżniane i badane empirycznie.

Siły zbrojne stoją w obliczu nowych wyzwań związanych ze zmianami w międzynarodowym kontekście, w którym działają, oraz w społecznej strukturze społeczeństw, w których funkcjonują. W pierwszej kolejności skupimy się na zewnętrznym (międzynarodowym) wymiarze tych zmian.

6. Nowe wyzwania w kontekście międzynarodowym

Wymiar strategiczny nowych wyzwań przejawia się w dużej złożoności ryzyka kontynuacji starych konfliktów i wybuchu nowych oraz nowego zjawiska, jakim jest ekspansja gospodarcza krajów, które wykorzystując swój potencjał ekonomiczny i potęgę militarną uzależniają od siebie ekonomicznie słabe państwa i społeczności. Można zatem mówić o procesie nowej kolonizacji ekonomicznej – nowym

podziale stref wpływów. Silniejsze państwa realizują strategiczną politykę opartą na zagrożeniu użycia siły militarnej lub naciskach ekonomicznych wspartych oddziaływaniami politycznymi. Najbardziej oczywistą cechą nowych wyzwań jest zwrot od niepewności dwubiegunowego układu sił między dwoma supermocarstwami do jeszcze bardziej niepewnego, podzielonego świata i rywalizujących ośrodków ekonomicznej, politycznej i militarnej władzy. Oczywiście, zasadne jest twierdzenie, że do chwili obecnej, używając języka wojskowego, żyjemy w wielobiegunowym świecie, w którym USA są jedynym państwem mającym możliwości – jeśli nie zamiary – użycia swojego militarnego światowego zasięgu do obezwładnienia jakiegokolwiek innej siły. Niemniej jednak, trudnymi obecnie do określenia dla zaawansowanych społeczeństw są okoliczności, w których oszałamiający wachlarz ryzyka (definiowanego jako możliwości, a nie jako zamiar) może stać się zagrożeniem dla pokoju. Na przykład rozprzestrzenienie broni nuklearnej wyprodukowanej w Rosji, mieszczącej się w teczce, ale mającej siłę rażenia 1 kilotony czy też broni masowej zagłady (biologicznej i chemicznej), podnosi stopień ryzyka ich użycia. Specyficzne definiowane zagrożenia nie mogą być oderwane od analizy intencji jej użytkowników. W konsekwencji, w niepewnym i burzliwym świecie jest o wiele trudniejsze niż kiedykolwiek do zdefiniowania, gdzie leżą czyjeś międzynarodowe interesy, a tym samym, jaka właściwa mieszanka militarnych i niemilitarnych (ekonomicznych, dyplomatycznych) środków bezpieczeństwa powinna być rozwijana; jakie zadania powinny być przydzielone siłom zbrojnym i jaka powinna być ich struktura? Są to współcześnie trudne problemy do rozwiązania, tym bardziej że mocno są odczuwane wyraźne naciski społeczeństw na ograniczanie wydatków obronnych.

Obecnie żyjemy w warunkach światowej zintegrowanej ekonomii, stworzonej przez rewolucję elektroniczną w środkach komunikacji, do których państwa, firmy i inne organizacje muszą się przystosować, aby nie zostać zepchnięte poza margines. Globalizacja, jako synonim tych zmian, nie tylko zintegrowała światową ekonomię w większym stopniu niż kiedykolwiek, ale stworzyła także różne regiony społeczeństw podatnych na konsekwencje światowych przesunięć kapitału i innych zasobów z jednej części świata do innej. Przykładem jest produkcja nowoczesnych produktów, takich jak samochody i komputery w Tajlandii, Malezji czy Hongkongu.

7. Socjologiczna analiza przemieszczania się władzy z organizacji krajowych do regionalnych i globalnych

Procesy globalizacji i racjonalizacji doprowadziły do dwóch zupełnie odmiennych społeczno-politycznych wydarzeń. Z jednej strony było to przemieszczenie się władzy politycznej na takie ponadnarodowe organizacje, jak **Unia Europejska na szczeblu regionalnym** czy **Organizacja Narodów Zjednoczonych na szczeblu globalnym**. Procesy te S. Huntington traktuje jako odpowiedzi na globalizację

i racjonalizację o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym oraz wyzwania dla tradycyjnych przywództw państwowych i ponadpaństwowych. Dlatego wewnątrzpaństwowe konflikty nie są postrzegane jako rezultat ożywienia etnicznych i narodowych rywalizacji, które stały się możliwe z końcem zimnej wojny, lecz jako odpowiedź na wpływ globalnej ekonomii na relacje zachodzące między głównymi a pomocnymi regionami społeczeństw i dążeniami tych regionów do uzyskania od swoich rządów lub ponadnarodowych agencji lepszych warunków. Być może jest to efektem zderzenia się cywilizacji, jak próbuje to sugerować S. Huntington⁷⁶.

Z wojskowego punktu widzenia wewnątrzpaństwowe napięcia mogą stanowić poważne problemy dla instytucji wojska. Wiele z tych konfliktów zmienia dotychczas istniejące granice polityczne, a w wypadku o wiele prostszych wojen domowych demokracje przemysłowe mogą zostać wciągnięte chcąc nie chcąc w różnorodne formy utrzymywania lub tworzenia pokoju. Opinia publiczna niechętnie zezwala jakimkolwiek państwu na to, aby rozwiązywało wewnętrzne problemy nie licząc się ze społecznością międzynarodową. Pozanarodowe oddziaływania mają mieć charakter uniwersalny w zglobalizowanym świecie, w którym żyjemy. Niedawne wydarzenia w byłej Jugosławii wskazują, że wyzwania do utrzymania i tworzenia pokoju nie będą ograniczały się tylko do odległych krajów Trzeciego Świata, lecz mogą być także tuż za progiem. I chociaż wojna między zaawansowanymi demokracjami przemysłowymi wydaje się być obecnie bardzo mało prawdopodobna, to prawdopodobieństwo, że kraje te zostaną zaangażowane do wspólnych operacji pokojowych, również na styku zderzenia cywilizacyjnego, jest nadal dość duże.

Scenariusz taki stanowi wyzwanie dla sił zbrojnych głównie w kategoriach doktrynalnych, szkolenia, wyposażenia i zasobów ludzkich. Stanowi on również wyzwanie dla liderów politycznych, którzy obecnie muszą znaleźć pieniądze, aby móc finansować różnego rodzaju przedsięwzięcia. Potrzebna jest zatem zmiana strategii z ograniczania budżetów wojskowych do ich racjonalnego dostosowania do obecnych, a szczególnie przyszłych potrzeb. Podział obciążenia finansowego będzie ważnym punktem nowej koncepcji bezpieczeństwa, tak jak się to okazało podczas wojny w Zatoce Perskiej. Kwestia, kto będzie finansował międzynarodowe siły pokojowe w konflikcie bałkańskim była podnoszona w obecnych debatach. Lecz równie ważne do odnotowania jest to, że ponoszenie odpowiedzialności militarnej jest ściśle związane z zaspokajaniem potrzeb społecznych w ramach polityki społecznej. Obawy te są podyktowane potrzebą upewnienia się, że wojskowe interwencje zaawansowanych społeczeństw przemysłowych mają swe uzasadnienie w prawie międzynarodowym i Narodów Zjednoczonych. Taki punkt widzenia jest związany z czwartym wymiarem tego, co określiliśmy pojęciem zmian, to wyzwanie dla tradycyjnych koncepcji suwerenności państwa. Takie dylematy były związane z wojną prowadzoną w Afganistanie przez USA i NATO przeciwko Talibom oskarżanym o wspieranie międzynarodowego terroryzmu.

⁷⁶ S. Huntington, *Zderzenie cywilizacji*, Wyd. Spektrum, Warszawa 2000.

8. Przemieszczanie się władzy państwowej i wojskowej jako wyzwanie dla suwerenności państw

Obecnie interesująca dyskusja koncentruje się na poszukiwaniu odpowiedzi na tak ważne pytanie, jak: Do jakiego stopnia Narody Zjednoczone powinny nie tylko sankcjonować tradycyjne operacje pokojowe, lecz wyjść naprzeciw tego, do czego niektórzy nawiązują, określając model pokojowych interwencji w celu utrzymania pokoju i bezpieczeństwa lub przestrzegania praw człowieka? Jeśli tego typu zwrot będzie miał miejsce, tak jak się to dzieje dotychczas, to następujące trzy zasady utrzymania pokoju, stworzone w kontekście tradycyjnej suwerenności państwa, mogą być mało skuteczne, ponieważ:

1) trwałe zawieszenie ognia między walczącymi stronami może być trudno osiągalne;

2) obecność sił pokojowych może się nie spotkać ze zgodą stron konfliktu;

3) siły pokojowe mogą działać tylko w warunkach stabilnej i budzącej nadzieję na pokojowe rozwiązanie sytuacji politycznej, w której istnieje realna szansa na porozumienie.

Militarną konsekwencją odejścia od powyższych zasad jest fakt, że utrzymanie i tworzenie pokoju może wymagać dużej zdolności militarnej, aby siły pokojowe mogły efektywnie funkcjonować.

Jednym z oddziaływań prowadzących do odejścia od powyższych zasad jest humanitarny impuls opinii publicznej, który uwidocznił się w debatach nad rolą Niemiec w konflikcie bałkańskim i kwestią legalności wojny w Iraku oraz interwencji zbrojnych toczonych nie tyle w interesach strategicznych, co z przyczyn moralnej odpowiedzialności i zagwarantowania bezpieczeństwa.

9. Wpływ rewolucji informacyjnej i opinii publicznej na podejmowanie decyzji militarnych i politycznych

Kolejnym interesującym wymiarem zmian będących w sferze zainteresowań wielu społeczeństw jest wpływ rewolucji informacyjnej na narodową i międzynarodową opinię publiczną. Doświadczamy obecnie wzrastających możliwości opinii publicznej do korzystania ze swego politycznego wpływu w sposób, który wykracza poza granice państwowości. Ewidentnym tego przykładem są wojna izraelsko-palestyńska, wojna w Zatoce Perskiej, a obecnie wojna USA i sił sprzymierzonych przeciw reżimowi Saddama Husajna w Iraku. Wywiera to dodatkowy nacisk na wiele rządów, aby zaangażowały się w militarne, humanitarne i ekonomiczne wysiłki na rzecz misji pokojowych.

Jednak trzeba powiedzieć, że czynnik zmiany może osłabnąć, szczególnie wtedy, gdy z upływem czasu pojawią się straty własne, a polityczny cel operacji będzie

coraz bardziej niejasny dla szerszej opinii publicznej. Rządy staną w obliczu trudnego zadania pogodzenia sprzecznych żądań:

- reakcji na ludzkie odruchy ze strony własnej opinii publicznej;
- zdefiniowania rzeczywistych celów politycznych w bliższej i dalszej przyszłości;
- stworzenia grupy używającej środków wojskowych i niewojskowych do osiągnięcia tych celów;
- odpowiedzi na pozanarodowe i podobne konflikty w kontekście wspólnych porozumień dotyczących bezpieczeństwa zarówno ze sprzymierzeńcami, jak i wewnątrz struktur ONZ.

Ten ogólny trend może być skonfrontowany z tradycjami narodowymi poszczególnych społeczeństw, stanowiącymi ważny kontekst, który muszą brać pod uwagę nowoczesne siły zbrojne. W kontekście narodowym lub wewnętrznym szczególnie istotne są trzy kwestie:

- 1) wpływ środków masowego przekazu na kształtowanie opinii publicznej i postaw polityków;
- 2) wpływ ograniczeń ekonomicznych na struktury organizacyjne oraz skuteczne rozwiązywanie problemów związanych z zagrożeniami w obszarze bezpieczeństwa;
- 3) zmiany w obszarze wartości społecznych oraz ograniczonej reprezentatywności poszczególnych warstw społecznych obywateli w siłach zbrojnych.

W obliczu współczesnych wyzwań siły zbrojne będą musiały równoważyć także potrzebę udzielenia odpowiedzi na pytanie o kontekst strategiczny swoich sił zbrojnych. Reorganizując i modernizując je w celu nadania im znamion efektywnej organizacji, będą musiały jednocześnie zaspokajać potrzebą budowania organizacji otwartej na szerokie wartości społeczne, m.in. takie, jak równość i sprawiedliwość społeczna.

10. Podstawowe sugestie socjologiczne co do funkcjonowania sił zbrojnych

Czynnik oczekiwania na zmiany stanowi bardzo ważne wyzwanie tak dla państwa, jak i jego sił zbrojnych. Wystąpi nacisk na tle humanitarne, aby interweniować w konflikty, lecz równie silne będą żądania publiczne dotyczące minimalizowania strat własnych. W czasie wojny w Zatoce Perskiej uwaga społeczności międzynarodowej i rządów koncentrowała się na czynniku humanistycznym, a głównie na stratach w ludziach. Wskazuje to na niesamowite wyczulenie na wszelkie informacje o przewidywanych stratach ludzkich i powiązanie ich z olbrzymim wysiłkiem, by się upewnić, że straty koalicji były zminimalizowane. Na przykład około 25% całych sił zbrojnych Wielkiej Brytanii walczących w rejonie Zatoki Perskiej, to były służby ratownictwa medycznego. Ponadto zarówno na termin końca wojny powietrznej, jak i termin rozpoczęcia ataku lądowego bardzo duży wpływ miały

polityczne kalkulacje koncentrujące się wokół czynnika strat. W USA np. przewidywano straty poniesione przez armię na około 50 tys. żołnierzy⁷⁷. Dzisiaj dla opinii publicznej są istotne odpowiedzi na pytania: Jakie liczebne straty sprzymierzonych będą społecznie i politycznie akceptowane?; Jak duże straty będą wywierały wpływ na ludzkie odruchy opinii publicznej i jej postrzeganie legalności wysiłku wojennego prowadzonego przez sprzymierzonych. Taka, kształtowana przez media, opinia publiczna w sprawie strat i kosztów wojny w konsekwencji utrudnia strategiczne i militarne kalkulacje sił zbrojnych i ich rządów. Na te kalkulacje będą silnie oddziaływały narodowe, polityczne i kulturalne tradycje. Na przykład dla Wielkiej Brytanii było łatwiej zdecydować o udziale wojska w wojnie przeciwko Irakowi na dużą skalę, z uwagi na jej imperialną historię, istnienie dobrego klimatu politycznego oraz korzyści wynikające z operacji militarnej i udziału w odbudowie Iraku, a także utrzymywanie dobrych stosunków politycznych z USA. W Niemczech natomiast, jakkolwiek humanitarny odruch z militarnymi konsekwencjami, musi być przesiany przez sito historycznych, kulturalnych i konstytucyjnych ograniczeń, bazujących na użyciu sił zbrojnych poza tradycyjnym obszarem działalności NATO i szerzej, na jakimkolwiek rozszerzeniu niemieckiej roli politycznej i militarnej w światowej polityce.

W połączeniu z globalizacją i ponadnarodowymi konfliktami współczesne działania militarne są bliższe operacjom, w których trudno jest określić zagrożenie dla żywotnych interesów narodowych państw interweniujących. Problem prawnego uzasadnienia interwencji wojskowej staje się obecnie złożony z punktu widzenia interesów narodowych potencjalnych sił interweniujących, bez względu na argumenty o charakterze humanitarnym. Jednak podstawa pozostaje ta sama – nie siła argumentów, ale argument siły militarnej, ekonomicznej, politycznej i nacisk opinii publicznej całego cywilizowanego świata. Jesteśmy głęboko przekonani, że powinno się – poprzez zabiegi dyplomatyczne, kalkulację strategiczną i wymiar humanitarny – silniej ewoluować w stronę operacji pokojowych i wymuszania pokoju, pomimo iż wewnętrzne uzasadnienie takich operacji może okazać się kruche, szczególnie, gdy straty w ludziach zarówno wojskowe, jak i cywilne są przekazywane przez media. Takie stwierdzenia stanowią znaczące wyzwania dla sił zbrojnych zaangażowanych w konflikt społeczeństw. Wsparcie opinii publicznej, nawet przez krótki okres, będzie ważne dla wojskowych zarówno na wyższych, jak i niższych szczeblach dowodzenia na współczesnym, rozproszonym polu walki, dla uświadomienia sobie wrażliwych, politycznych konsekwencji ich militarnych przedsięwzięć. Będzie to bardziej skomplikowane z administracyjnego punktu widzenia, ze względu na wielonarodowy charakter operacji militarnych.

Jak niedawno ujawniono, podczas wojny w Zatoce Perskiej tradycyjne koncepcje zdecydowanego rozdziału politycznych i militarnych decyzji i kompetencji musiały ustąpić bardziej elastycznemu podejściu. W sytuacji wzajemnego oddzia-

⁷⁷ A. Toffler, H. Toffler, *Wojna i antywojna*, Wyd. Literackie Muza, Warszawa 1997, s. 47.

tywania politycznych, dyplomatycznych i militarnych władz na danym obszarze (np. relacje między wojskowymi a doradcami MSZ przydzielonymi do dowództw). Różnorodność działań związanych z relacjami ludzkimi, które wojskowi mają wykonać, wymaga szkolenia w ramach współpracy cywilno-wojskowej. W dodatku ważne jest udzielenie odpowiedzi na istotne pytanie: Dlaczego tu jesteśmy? Wymagać to będzie od sił zbrojnych wykorzystania znajomości ludzkich zachowań przez wojskowy personel w celu udzielenia wiarygodnych odpowiedzi na to pytanie.

Niektóre spośród tych kwestii zostały wypróbowane 30 lat temu, kiedy M. Janowitz określił „policyjną koncepcję” sił zbrojnych. Skupił się on na bliskim oddziaływaniu elit politycznych i militarnych, które było wymagane, aby przeciężyć konflikt między mocarstwami w erze zagrożenia bronią nuklearną, co oznaczało, że raczej utrzymanie realnych międzynarodowych relacji, niż wygrywanie wojny, stało się zdecydowanie priorytetem. Rewolucja w rozwoju broni strategicznej odegrała decydującą rolę w przełamaniu ostrej linii podziału między politycznymi i militarnymi decyzjami i rejonami odpowiedzialności, podziału wyrastającego z XIX-wiecznych teorii administracji publicznej, podnoszonego już w weberowskiej dyskusji nad współczesną biurokracją.

Współczesne wydarzenia – dotyczące nie tyle rozwoju technologicznego broni, co wzrastającego wpływu opinii publicznej na rządy – pociągną za sobą zacieranie się granic między profesją wojskową a innymi profesjami zaangażowanymi w utrzymanie bezpieczeństwa państwa. Będzie to wymagało większej koordynacji podejmowanych działań dyplomatycznych i ekonomicznych z militarnymi. Zaistnieje potrzeba rozszerzenia bazy edukacyjnej dla militarnego establishmentu w celu wyposażenia zawodowych żołnierzy w wiedzę i doświadczenia z obszarów czysto pozawojskowych, aby rozszerzyć możliwości elastycznego działania. Nowocześnie przygotowany przedstawiciel wojska, bardziej od wąskiego technicznego i zawodowego przygotowania, wymaga solidnego ogólnego wykształcenia, aby móc sprostać nowym polityczno-militarnym i sojusznicznym wyzwaniom.

11. Ograniczenia ekonomiczne i złożoność zagrożeń bezpieczeństwa jako organizacyjne wyzwania dla sił zbrojnych

Pominąwszy strategiczne konsekwencje, jakie koniec zimnej wojny wywarł na liczebności sił zbrojnych (i wymaganiach co do ich gotowości), naciski na ich zmniejszenie mają również swe źródło w samym społeczeństwie. Podatne na wpływy społeczeństwa rządy o jakiegokolwiek politycznej orientacji chciałyby, aby przeznaczano więcej pieniędzy na inne, niemilitarne dziedziny, takie jak transport, zdrowie, środowisko czy infrastruktura. W konsekwencji, nawet w bogatych krajach, które tradycyjnie wydawały relatywnie dużo na obronę, w ostatnich latach obserwuje się wyraźny trend stabilizacyjny. Co więcej, w większości rozwiniętych przemysłowo społeczeństwach, ważną kwestią niemilitarnego bezpieczeństwa pozostaje od lat pytanie:

Jak zmniejszająca się populacja ludzi w wieku produkcyjnym będzie w stanie ponosić koszty socjalne związane z opieką medyczną nad poprodukcyjną i starzejącą się populacją, szczególnie tą bardzo starą, powyżej osiemdziesiątego roku życia?

Tak długo jak rządy dążą do kontrolowania poziomu wydatków publicznych zarówno militarnych, jak i cywilnych, tak długo będzie się podkreślać wartość pieniądza i znaczenie wydajności w sektorze państwowym. Siły zbrojne w okresie zimnej wojny przyczyniły się do rekordowej inflacji i spiralnie rosnących kosztów nie tylko wyposażenia, lecz również utrzymania personelu. Przyczyniło się to we wszystkich krajach do przejścia większej kontroli politycznej i kierowniczej nad siłami zbrojnymi – i tendencja ta jest kontynuowana. W wielu krajach można zaobserwować wprowadzenie rynku wewnętrznego poprzez pominięty budżet oraz ucywilnienie i stopniowe kontraktowanie funkcji wsparcia administracyjnego i logistycznego. Na przykład w armii USA ceny artykułów sprzedawanych na terenie wojskowym są niższe o około 25%. Inicjatywy wpływające na kontrolę kosztów doprowadzą do fundamentalnych korekt w wojskowej hierarchii i w podziale pracy. Współczesne dyskusje skupiają się np. nad następującymi pytaniami:

1. Czy liczba stopni i poziomów władzy w siłach zbrojnych jest uzasadniona, gdy wiele cywilnych firm dąży do ograniczania swoich struktur w celu maksymalizacji oszczędności?

2) Czy zbyt duża liczba oficerów starszych nie czyni z wojska organizację „ciężką u szczytu”?

3) Czy pewne funkcje nie mogłyby być wykonywane przez niższych stopniem żołnierzy (włączając w to podoficerów, np. jako dowódców plutonów)?

Wraz z rozwojem struktur organizacyjnych sieciowych, pozostały jeszcze do rozstrzygnięcia następujące ważne kwestie zawarte w pytaniach:

1) Czy mniejsze siły zbrojne będą zdolne zaoferować swojemu personelowi satysfakcjonującą strukturę kariery, na tyle wystarczającą, aby zachować większość uprawnień, biorąc pod uwagę możliwe zmniejszenie się liczby dostępnych stanowisk?

2) Czy siły zbrojne będą w stanie stworzyć skuteczną strategię rekonwersji w celu powołania i utrzymania najlepszych żołnierzy (przez okres najefektywniejszej ich pracy w wojsku)?

Siły zbrojne powinny być zdolne pokazać, że zapewniają wartości w postaci płatnej służby dla społeczeństwa, co wzmocni ich wizerunek jako instytucji najlepiej kształtującej umiejętności, które są niezbędne dla społeczeństwa i mogą być wykorzystane z chwilą przejścia personelu wojskowego do cywila. Ma to obecnie miejsce w Wielkiej Brytanii, gdzie znaczny wysiłek podejmuje się w dwóch kierunkach, po pierwsze, aby podnieść świadomość społeczeństwa w kwestii potrzeb obronnych i po drugie, aby się upewnić, że zdolność przełożenia posiadanych umiejętności między wojskowym i cywilnym światem jest ułatwiona przez odpowiednie przekształcanie kluczowych kwalifikacji i urealnienie szkolenia prowadzonego przez poszczególne służby. Jakkolwiek to, czy umiejętności i szkolenie

realizowane przez wojsko spełnia wymagania stawiane przez bardziej elastyczne firmy cywilne, dopiero się okaże.

Kolejną nowością organizacyjną zasługującą na uwagę jest **struktura wielonarodowych sił zbrojnych**. Ich rozwój został podyktowany nie tylko potrzebą upewnienia się społeczeństw, że użycie sił zbrojnych ma swoje podstawy w prawie międzynarodowym i jest usankcjonowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych, lecz również kosztami, na co wskazuje obecna debata nad tym, kto i w jaki sposób ma finansować długoterminowe operacje pokojowe.

W tym kontekście niektórzy obserwatorzy mówią o terminie zaangażowania sił zbrojnych nawet w kategoriach dziesięcioleci. Jeszcze więcej należy zrobić w dziedzinie stworzenia zasad, na podstawie których takie kontyngenty, złożone z różnych nacji, będą mogły współpracować; na jakim poziomie powinno się utrzymywać kontakty z wyższymi władzami politycznymi nie tylko rządów narodowych, lecz również ONZ; jakie kontakty powinno się utrzymywać ze społeczeństwem, na którego terenie taka operacja będzie przebiegała.

Następne wydarzenie koncentruje się obecnie na organizacyjnym kształcie sił zbrojnych, gdy zagrożenia z okresu zimnej wojny oraz uprzedzenia do ataku na Zachód się rozwiały. Wiele zależy od zdefiniowania zadań militarnych i od narodowych tradycji dotyczących relacji cywilno-wojskowych odziedziczonych przez różne społeczeństwa.

Koncentrując się na zadaniach i biorąc pod uwagę wcześniejsze stwierdzenia na temat niepewności ryzyka w kontekście burzliwej strategii, będzie bardzo ważne, aby siły zbrojne utrzymały szeroki zakres swoich militarnych możliwości, unikając wyspecjalizowania się tylko w operacjach pokojowych czy w wyznaczaniu specjalnych sił do tego typu operacji. Utrzymanie pokoju w dzisiejszym rozumieniu, będzie wymagało ważnych elementów występujących w machinie wojennej, jeśli ma być ona efektywna.

W związku z tym pytania dotyczące kosztów będą zasadnicze: Czy państwo takie, jak Wielka Brytania jest w stanie sfinansować tak dużą skalę wydatków? Odpowiedź może zabrzmieć, że nie, co w jej wypadku, a także Niemiec czy Francji, może wykazać potrzebę wspólnego utrzymywania szerokiej skali możliwości, choćby kosztów, w dużej mierze zależnych od sojuszników, np. w postaci europejskich sił zbrojnych. W ten sposób narodowe siły zbrojne, z przyczyn wojskowych i ekonomicznych, będą musiały być elastyczniejsze w celu podejmowania skutecznej reakcji – w kontekście niepewności i złożoności – na potencjalne zagrożenia. Siły zbrojne będą mniejsze, bardziej zaangażowane i elastyczniejsze, a decydującym czynnikiem w powiększaniu ich liczebności będzie skuteczne rozpoznanie dotyczące zagrożeń bezpieczeństwa, jak również pierwszeństwo zaawansowanej technologii w łączeniu czynników dowodzenia, kierowania, komunikacji i rozpoznania.

Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną oraz narodowe tradycje w relacjach cywilno-wojskowych, należy zauważyć, że dla tych armii, które utrzymały wojsko z poboru, chociażby w zawężonej formie, będzie wzrastała potrzeba zwrotu w kie-

runku pełnego⁷⁸ uzawodowienia struktur, szczególnie wtedy, gdy zadania pokojowe z mandatu ONZ będą wymagać od sił zbrojnych znacznie więcej niż dotychczas. Na przykład ograniczenia możliwości francuskich sił zbrojnych, obnażone w czasie wojny w Zatoce Perskiej, wywołały we Francji dyskusję nad zasadnością współczesnego systemu. Niewątpliwym uzupełnieniem do tej dyskusji są wydarzenia w byłej Jugosławii. Zgodnie z 4-letnim programem realizowanym przez rząd Francji od 2002 roku, siły zbrojne tego państwa są w pełni profesjonalne.

Dla tych rodzajów sił zbrojnych, które już są uzawodowione, ważną kwestią do poruszenia będzie równowaga między siłami operacyjnymi a rezerwą; chociażby to, w jaki sposób równowaga ta powinna być utrzymywana, aby móc sprostać rozlicznym zagrożeniom postzimnowojennym w obliczu cięć budżetów obronnych oraz potrzeby przekształceń w siłach zbrojnych w kierunku sił zdolnych do szybkiego i efektywnego reagowania na międzynarodowe kryzysy. Interesujące, że niektórzy z mówiących o siłach zbrojnych upodobią je do elastycznej firmy, posiadającej rdzeń składający się z etatowych specjalistów, z wyszkoloną i gotową do natychmiastowego użycia rezerwą, szczególnie w dziedzinach logistycznych i wsparcia technicznego oraz rezerwą ogólnowojskową, gotową do pełnej mobilizacji odpowiednio do powagi zagrożenia, które się może wyłonić w przyszłości. Interesującą kwestią, która się wiąże z mniejszymi, zaangażowanymi, bardziej elastycznymi siłami zbrojnymi jest to, czy siły te będą dysponowały możliwością wcielenia elastyczniejszych i inteligentniejszych żołnierzy, którzy poradzą sobie z różnymi, trudnymi zadaniami.

W każdym razie jest jasne, że niemożliwe będzie – zarówno z przyczyn finansowych, jak i oddalonych w czasie symptomów zagrożeń – aby siły zbrojne posiadały wszystkich specjalistów potrzebnych do prowadzenia nowoczesnej wojny. Co więcej, od połowy lat siedemdziesiątych, choć siły zbrojne USA przekształciły się z armii z poboru w armię ochotniczą, to i tak z przyczyn ekonomicznych, jak również politycznych, podstawowe elementy ich militarnych możliwości – połowa ogólnej siły armii – były zlokalizowane w formacjach rezerwowych. Pociągnęło to za sobą pewnego rodzaju zmianę w tradycyjnym systemie mobilizacyjnym, ukształtowanym na potrzeby armii masowej pod koniec XIX wieku, notabene na bazie armii ochotniczej. Podczas gdy armie przyszłości będą o wiele mniejsze, rozdrobnienie zagrożeń oraz ograniczenia budżetowe zapewne wymogą ciągłą i o wiele większą zależność od sił rezerwowych.

Jednak jak pokazała wojna iracko-kuwejcka, problemem jest zmniejszanie kosztów, czasu ostrzegania i wojskowej efektywności. Może się okazać, że rezerwiści sprawdzą się najlepiej w dziedzinach wsparcia i zabezpieczenia działań bojowych, gdzie są wymagane umiejętności godzenia funkcji militarnych z cywilnymi. Przykładem są rezerwiści przydzieleni do regularnych jednostek i szkoleni w nich w okresie pokoju, z założenia gotowi do szybkiego użycia, gdy tylko wystąpi taka

⁷⁸ AVF – wojsko oparte na poborze ochotniczym.

potrzeba. Jeśli się zatem zakłada, że współczesne zaangażowanie sił zbrojnych będzie wymagało wczesnego użycia rezerwistów, ważną kwestią będzie ich odpowiednie wyszkolenie i wyekwipowanie tak, aby mogli współdziałać z regularną armią i wzajemnie polegać na swoich kompetencjach. Ale należy również pamiętać, iż trudno jest przygotować rezerwistów tak, by nie odbiegali zbyt od poziomu przygotowania żołnierzy zawodowych. Uzasadniony wydaje się pogląd, że wyszkoleni rezerwiści sprawdzają się w sytuacjach, gdy ich przeciwnikami są także rezerwiści armii innego kraju. Ale też bezzasadne jest stwierdzenie, że mimo ważności wsparcia logistycznego i technicznego, jakiego dostarczają rezerwiści, wielu z nich nie chciałoby brać udziału w siłach szybkiego reagowania, szczególnie w walce zbrojnej, ale w utrzymaniu zdolności do odtworzenia systemu, wymaganej jako zabezpieczenie polityki, co raz jeszcze może okazać się nowym, głównym zagrożeniem dla budowania i utrzymania pokoju, terminowego odtwarzania zasobów, wzrastającego w miarę reakcji na główne zagrożenie.

12. Równość społeczna i obywatelstwo jako ważne wyzwania dla instytucjonalnej kultury organizacyjnej wojska

Nacisk społeczny na wdrożenie równości społecznej oraz przestrzeganie praw jednostki będzie poważnym wyzwaniem dla instytucjonalnej kultury sił zbrojnych tak długo, jak pozostaną one ostoją tradycyjnych wartości męskich, mocno zakorzenionych we współczesnym społeczeństwie.

Na przykładzie integracji płci można zauważyć, że zmiana polityki podjęta w kilkunastu państwach w ostatnich latach, doprowadziła do położenia większego nacisku na wzrost znaczenia roli kobiety w siłach zbrojnych. Wielka Brytania jest szczególnie interesującym tego przypadkiem, bowiem w chwili obecnej tendencja ta została określona jako instytucyjny lub tradycyjny koniec dotychczasowego kształtu sił zbrojnych. Już od wielu lat kraj ten przedsięwziął znaczące posunięcia w kierunku integracji płci we wszystkich trzech rodzajach wojsk. Nienaruszalność nawet tak bardzo męskiej domeny jak walka zbrojna oraz siły będące trzonem armii (wojska pancerne i zmechanizowane) jest obecnie zmieniana. Ogólnie biorąc, proporcja kobiet służących w wojsku będzie miała tendencję wzrostową, sięgającą do 10–15% w następnym dziesięcioleciu, jednak w niektórych korpusach, takich jak nowy korpus administracyjny (szeroko skoncentrowany na funkcjach personelu), ta proporcja będzie znacznie wyższa niż w wojskach operacyjnych, gdzie zdecydowanie większa liczba stanowisk jest (przynajmniej obecnie) dla kobiet niedostępna.

Zmiany te po części zostały wywołane spadkiem liczby populacji 18-letnich mężczyzn w latach osiemdziesiątych (gdy jeszcze nawet nie było oznak, że wraz z końcem zimnej wojny liczba żołnierzy zostanie drastycznie ograniczona) oraz wzrostem żądań dotyczących równouprawnienia płci. Dodatkowo, nowa generacja polityków i oficerów starszych przywiązywała większą uwagę do wartości zmian

socjalnych skoncentrowanych wokół płci oraz podziału pracy. Należy podkreślić, iż równość płci w chwili obecnej jest znaczącą siłą napędową w tej dziedzinie, kieruje się w stronę równości mężczyzn i kobiet oraz prawdopodobnie przetrwa wszelkie zmiany dotyczące zmniejszenia liczebności armii we współczesnych warunkowaniach. Integracja płci w wojsku urasta do szerszego problemu, zawierającego się w pytaniach: Od jakiego poziomu rozszerzenia siły zbrojne mogą być traktowane, jak każda inna organizacja? Czy wymogi operacyjne sił zbrojnych jako jednostek bojowych powinny ograniczyć ich wzrastającą zbieżność z innymi cywilnymi organizacjami w stosunku do przeważających standardów socjalnych zrównania możliwości, czy też powinny one bazować na płciowej, etnicznej czy seksualnej preferencji?

Biorąc pod uwagę zjawisko homoseksualności w siłach zbrojnych Wielkiej Brytanii do 1991 roku, jako rezultat zwolnienia od „Sexual Offences Act” z 1967 roku, żołnierze mogli być pociągnięci do odpowiedzialności za homoseksualne akty w okolicznościach, które nie byłyby brane pod uwagę w cywilnym życiu. Jednak wraz z równością płci, nastąpiły w ostatnim czasie reformy takiej polityki w kontekście gorących dyskusji (szczególnie w USA) nad przewidywanym związkiem między homoseksualizmem a efektywnością operacyjną. Pomimo że ministerstwo obrony dokonało stosownych analiz porównawczych doświadczeń innych krajów, nie opracowało dotychczas oficjalne wytyczne zawierające jakiegokolwiek hipotetyczne utrudnienia, aby lesbijki i homoseksualiści mogli pełnić służbę w wojsku.

Oficjalne stanowisko, że związki homoseksualne mogą ograniczać operacyjną efektywność wojsk, są najczęściej uzasadniane w formie anegdot i dowcipów, nie zaś na podstawie naukowych analiz wyników badań socjologicznych.

W czerwcu 1991 roku powołany komitet sił zbrojnych rekomendował znaczne zmiany w prawie wojskowym, mówiące, że homoseksualne stosunki, legalne w prawie cywilnym, powinny być również legalne w prawie wojskowym. Mimo że ta rekomendacja została zaakceptowana i natychmiast weszła w życie, powodując wprowadzenie niezbędnych poprawek do „Sexual Offences Act”, pozostaje praktyka, według której stanowisko sił zbrojnych jest takie, aby nie powoływać ani nie zatrudniać w wojsku nikogo, kto przyznaje się do tego, że jest homoseksualistą.

Siły zbrojne stoją na stanowisku, że skłonności homoseksualne są niezgodne ze służbą w siłach zbrojnych, a żołnierze homoseksualiści będą zwalniani w trybie administracyjnym. Jednak twierdzenie to nie może być postrzegane jako ostateczne, szczególnie w świetle zapowiedzi premiera z 1991 roku, że ze względu na zmiany w poglądach społecznych, homoseksualność już niedługo będzie przeszkodą dla pracowników służby cywilnej wojska. Organizacje grupujące homoseksualistów mocno naciskają obecnie, aby ta polityka została rozszerzona również na żołnierzy.

Lata dziewięćdziesiąte były okresem radykalnych zmian w demokratycznych społeczeństwach, włączając w to ich instytucje wojskowe. Siły zbrojne przechodzą jeden z najbardziej dramatycznych okresów zmian w swojej historii, wraz ze zmia-

nami ujętymi w radykalnie różniącym się kontekście postzimnowojennym. Głównym problemem jest to, że owe zmiany, wypływające z zewnętrznego środowiska strategicznego oraz z narodowej struktury społecznej, nie zachodzą zgodnie z ustaloną kolejnością, lecz występują równocześnie. Kluczowym problemem jest to, aby rozwinąć takie strategie przystosowawcze, które zapobiegą zniszczeniu efektywności operacyjnej i nie stworzą przekonania sił zbrojnych co do tego, że są pod ciągłym atakiem zewnętrznych sił nacisku, które nie doceniają w pełni strategicznych imperatywów spoczywających na siłach zbrojnych oraz nie niszczą związków między siłami zbrojnymi a społeczeństwem.

Siły zbrojne będą potrzebować przekonującego uzasadnienia ważności swoich organizacji w czasach nowych zagrożeń, szczególnie w obliczu wielu różnych zadań powstałych na kanwie publicznej, w czasie gdy wzrasta poziom zadłużenia wielu państw, na co zwraca uwagę Bak Światowy. Koszty utrzymywania relatywnie prestiżowej i nadrzędnej pozycji armii w społeczeństwie będą związane z rozszerzeniem jej roli o nowe funkcje, obok tradycyjnych, związanych z prowadzeniem wojny, utrzymywaniem pokoju, pomocą w klęskach żywiołowych i pomocą humanitarną. Co więcej, nawet tradycyjna rola armii będzie raczej ewoluowała w kierunku wojen międzycywilizacyjnych oraz konfliktów o niskiej intensywności w granicach danego państwa. Przygotowanie się do wykonania tak złożonych zadań w ramach jednej instytucji i organizacji jaką jest wojsko, nie będzie łatwym zadaniem.

Dodatkowo wojsko będzie musiało efektywnie komunikować się ze społeczeństwem, aby sprostać przyszłym napięciom wyrastającym z rozbieżności między wymaganiami wojskowymi dotyczącymi efektywności operacyjnej i potrzebą respektowania międzynarodowego prawa humanitarnego.

W niniejszym opracowaniu staraliśmy się podkreślić, iż w związku z brakiem wyraźnie zidentyfikowanego zagrożenia po zakończeniu zimnej wojny, jest bardzo prawdopodobne, że nacisk społeczeństwa na siły zbrojne wzrośnie. Założenie, iż obniżenie się ryzyka wystąpienia zewnętrznego zagrożenia dla kraju, spowoduje wzrost wewnętrznych nacisków społecznych na siły zbrojne do ich reorganizacji, nie jest niczym nowym. Najlepszym tego przykładem są relacje cywilno-wojskowe w Niemczech, o których wspomniano już wcześniej. Pokonanie nazizmu w 1945 roku doprowadziło do rekonstrukcji sił zbrojnych według pryncypiów obywatela w mundurze oraz *Innere Führung* (w przybliżeniu – wewnętrzne dowodzenie), co było ostrym kontrastem w stosunku do autorytatywnych tradycji pruskiego militarizmu. Same rozmiary dostrzeganych zagrożeń wykreowanych przez zimną wojnę, uczyniły możliwym ponowne uzbrojenie zachodnioniemieckich sił zbrojnych oraz spełnianie przez nie kluczowej roli militarnej w strategii NATO w centralnej i wschodniej Europie, pomimo silnych dążeń pacyfistycznych w ówczesnym środowisku cywilnym. Co więcej, liczone się wówczas z poważnym ograniczeniem dotyczącym użycia niemieckich sił zbrojnych poza granicami kraju. Obecnie, wraz z końcem zimnej wojny oraz zjednoczeniem Niemiec, zaczęto się zastanawiać nad uży-

ciem niemieckich sił zbrojnych poza NATO, w misjach pokojowych ONZ. Ważną kwestią jest więc to, czy niemiecka wewnętrzna struktura społeczna umożliwi podążanie tego kraju za jego interesami wypływającymi z geostrategicznego położenia w centralnej Europie. Przykład ten wskazuje, że wpływ zmian na społeczeństwa w strategicznym kontekście, zależy od natury wewnętrznych relacji cywilno-wojskowych, jak to straliśmy się wykazać wcześniej, podkreślając relatywną łatwość, z jaką Francja i Wielka Brytania mogły i mogą planować swoje militarne przedsięwzięcia w przypadkach, które są o wiele trudniejsze dla Niemiec.

Zagrożenia zimnej wojny – ideologiczna i nuklearna konfrontacja supermocarstw – były porażające w swej intensywności i owocowały ogromnymi wydatkami na obronę. Obecnie, w burzliwym i niepewnym świecie, przepełnionym złożonością ryzyka wybuchu konfliktu, z niezbyt jasno określonymi zagrożeniami i większą swobodą poszczególnych państw do określania swojej polityki bezpieczeństwa, będzie o wiele trudniej niż w czasach zimnej wojny uzasadnić potrzebę ponoszenia przez państwo rosnących kosztów na cele militarne. Oznacza to, że napięcia między tradycyjną kulturą militarną a obecnymi wartościami społecznymi, szczególnie zasada równouprawnienia, będą rosły we wszystkich zaawansowanych społeczeństwach, włączywszy w to Francję i Wielką Brytanię, gdzie tradycyjne wartości militarne miały silne, historyczne korzenie. W konsekwencji, jak to wykazano w kontekście związków płci oraz w kwestii homoseksualności w siłach zbrojnych, armie nawet najbardziej tradycyjnych i zaawansowanych społeczeństw będą musiały przekonać swoją opinię publiczną, że jakiegokolwiek odstępstwa od wartości społecznych nie wynikają ze zwykłego przywiązania do tradycji, lecz z trzeźwego spojrzenia na to, co jest potrzebne do funkcjonowania efektywnej organizacji wojskowej w warunkach niskiego przyrostu demograficznego, wzrostu kompetencji ludzi oraz rozwoju nowoczesnych technologii i strategii zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji.

SPOŁECZNY WYMIAR ZMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ SIŁ ZBROJNYCH RP

1. Przemiany w strukturze społecznej kadry

Kadra zawodowa jest najważniejszym elementem podmiotowym w systemie obronności państwa. To stwierdzenie może być odczytane jako oczywiste, ale podkreśla, że problemy społeczne wiążą się z funkcjonowaniem w makroskali sił zbrojnych i w mikroskali grup kadry w warunkach pokoju, kryzysu, zagrożenia czy wojny i są jednym z najistotniejszych w obszarze bezpieczeństwa państwa i narodu.

Sfera społeczna jest jednym z najważniejszych wymiarów transformacji systemowej państwa⁷⁹, co znajduje swoje odzwierciedlenia również na gruncie sił zbrojnych. Kadra wojskowa w procesie zmian występuje w co najmniej dwóch rolach. **Pierwszej jako kreatora (podmiotu) zmian**, bowiem dokonująca się transformacja w praktyce ma charakter wyraźnie systemowy, o dość zróżnicowanym natężeniu w różnych obszarach rzeczywistości społecznej. Wymusza ona zmiany w strukturze osobowej sił zbrojnych, modeluje kształt armii, który jest pochodną struktury etatowej w poszczególnych korpusach osobowych kadry. Struktura etatowa jest niezmiernie ważnym obszarem, szczególnie dla Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego (DKiSW). Ze względu jednak na zarysowany problem badawczy, interesująca jest analiza jakościowa i ilościowa dokonujących się przemian. **Drugiej jako obiektu (przedmiotu) zmian**. W najbardziej ostrej i dolegliwej dla kadry formie przejawiało się to w tzw. reorganizacji, postrzeganej przez kadre jako zmniejszanie liczby etatów dla kadry zawodowej. Obserwowalnym przejawem tego procesu było drastyczne zmniejszenie liczby kadry, jako bezpośredni skutek likwidacji wielu jednostek wojskowych i placówek szkolnictwa wojskowego w latach 1992–2002. Cechą charakterystyczną dokonujących się przemian był niski stopień uzawodowienia wojska, który w początkowym okresie transformacji wynosił około 28%⁸⁰. Proces zmniejszania liczebności żołnierzy służby zasadniczej wpłynął na poprawę wskaźnika uzawodowienia i ograniczenie wydatków przez zmniejszenie poboru, wcze-

⁷⁹ Zob. Z. Sadowski, *Społeczne aspekty transformacji systemowej*, „*Ekonomista*” 1996, nr 6, s. 741–752.

⁸⁰ Według danych Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON.

śniejsze zwolnienia do rezerwy oraz bardzo głęboką redukcję struktur szkolnictwa wojskowego. Trudno obecnie o w miarę dogłębną i obiektywną analizę ewaluacji zmian personalnych wśród kadry, bowiem wpływa na to wiele uwarunkowań, do których należałoby zaliczyć ogólną tendencję spadku liczebności kadry, w tym głównie oficerów i podoficerów⁸¹. W latach 1990–1999 liczebność korpusu chorążych zwiększyła się o 5,1%, głównie w wyniku wdrażania koncepcji obsadzania nimi stanowisk dowódców plutonów, zaś zmniejszyła się liczba oficerów o 2,2% i podoficerów o 2,9%. Przedstawione dane procentowe nie w pełni jednak odzwierciedlają zakres zmian na poszczególnych stanowiskach, a zwłaszcza na stanowiskach najwyższych, bowiem w 1990 roku dokonano na nich gruntownych zmian, które objęły stanowiska ministra i wiceministrów, dowódców okręgów wojskowych i rodzajów sił zbrojnych, 70% ich zastępców i 92% szefów instytucji centralnych MON. Ponadto zmianami personalnymi objęto 267 stanowisk generalskich⁸².

Znaczenie korpusu oficerskiego sprawia, iż największą stabilność w latach 1990–1999 wykazywała sytuacja wśród oficerów w stopniu porucznika (z 10 tys. do 6 tys.) i kapitana (z 12 tys. do 10 tys.). Natomiast dużą dynamikę zmian można zauważyć wśród oficerów w stopniu pułkownika (z 6 tys. do 2 tys.)⁸³.

2. Ewolucja w stanach osobowych oficerów w latach 1990–1999

Najbardziej dynamicznie kształtowała się sytuacja wśród oficerów w stopniu podporucznika i majora. Ogólne zmniejszenie liczby oficerów miało miejsce w latach 1989–1992 oraz w ostatnich latach. Według S. Jarmoszki – najbardziej klarowne tendencje wzrostu i spadku liczebności oficerów dotyczyły oficerów w stopniach major (wzrost) i pułkownik (spadek)⁸⁴. Można zatem stwierdzić, iż dopiero od 1996 roku ukształtowały się wyraźne ilościowe trendy rozwojowe w strukturze korpusu oficerskiego, co oznacza, iż spadkowi liczby oficerów najwyższej rangi (pułkowników i podpułkowników) towarzyszył wyraźny wzrost oficerów najmłodszych (podporuczników). Systematyczny wzrost liczby oficerów w stopniu majora był efektem zamierzonego modelowania struktury korpusu oficerskiego przez DKiSW MON. Wynikało to z jednej strony z braku dodatkowych ograniczeń w otrzymaniu awansu na stopień majora, a z drugiej na przedłużeniu o rok okresu oczekiwania na stopień podpułkownika oraz mała liczba awansów na stopień pułkownika.

⁸¹ W. Kaleta, *Szarże pełne niepewności*, „Polska Zbrojna” 1999, nr 9.

⁸² *Armia się zmienia; skąd brać oficerów*, „Wojsko i Wychowanie” 1991, nr 6, s. 6–10.

⁸³ Tamże, s. 11.

⁸⁴ S. Jarmoszko, *Przemiany w siłach zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej*, Rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000, s. 224.

3. Struktura etatowa a stopień uzawodowienia wojska

Zestawienie stanu etatowego z ewidencyjnym, obejmujące lata 1989–1999, wskazuje dość wyraźnie na systematyczne niedobory kadrowe w wojsku. Najmniejsze były one w korpusie oficerskim i korpusie chorążych (sięgały 23–25%), zaś największe w obsadzie stanowisk podoficerskich (na poziomie 26–29%), szczególnie w latach 1997–1999. Wskazuje to wyraźnie, iż najniższy stopień ukończenia występował w korpusie podoficerskim. Największą zmiennością odznaczała się grupa żołnierzy niezawodowych, co się wiązało z małą stabilnością w tej kategorii żołnierzy.

Stopień uzawodowienia wojska w analizowanych wymiarach (etatowym i ewidencyjnym) wskazuje na ustabilizowany wzrost wskaźnika uzawodowienia z dwoma etapami, które przypadały na 1990 i 1995 rok. Taki wskaźnik był głównie wynikiem drastycznego obniżania stanów osobowych żołnierzy niezawodowych i systematycznego obniżania liczby żołnierzy zawodowych. Dokonywało się ono w resorcie obrony, głównie przez tzw. etatyzację oraz tzw. odejścia fakultatywne (obniżanie limitu wieku) lub prowadzeniu akcji polegających na rozpowszechnianiu plotek i pogłosek o kolejnych niekorzystnych dla kadry zmianach w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁸⁵. Kadra odchodziła z wojska z następujących powodów:

- wypowiedzenie stosunku pracy przez żołnierza;
- wypowiedzenie stosunku pracy przez organ kadrowy;
- negatywna ocena okresowa;
- przekroczenie ustawowej granicy wieku w stopniu;
- stan zdrowia;
- zgon.

Z analizy powyższych powodów odpływu kadry z wojska w poszczególnych korpusach osobowych wynika, że największe zróżnicowanie przyczyn zwolnień, na tle pozostałych, cechowało oficerów, a najmniejsze podoficerów⁸⁶. Podstawową przyczyną zwolnień kadry oficerskiej było **wypowiedzenie stosunku służbowego przez żołnierza** – w 1992 roku 22%, a w 1998 roku 75%. Badania ankietowe przeprowadzone wśród kadry odchodzącej z wojska wykazały, że głównymi przyczynami wypowiedzenia stosunku służbowego przez żołnierzy zawodowych były⁸⁷:

- brak perspektyw dalszego rozwoju i awansu – 45,2%;
- nabycie częściowych uprawnień emerytalnych i prawa do kwatery stałej – 41,7%;

⁸⁵ Kolejna zmiana uregulowań prawnych jest planowana w 2004 roku.

⁸⁶ Zob. S. Jarmoszko, *Proces odpływu z zawodowej służby wojskowej w okresie przemian systemowych w Wojsku Polskim*, [w:] J. Brzeski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi a nowe uregulowania prawne dotyczące zawodowej służby wojskowej*, Poznań 2000.

⁸⁷ M. Fiejdasz, M. Wojtyłowicz, *Informacja z socjologicznych badań sondażowych na temat „Motywy wypowiedzenia stosunku służbowego przez żołnierzy WP w okresie od 1994 r. do 1996 r.”*, DK MON, Warszawa 1996.

- niepewność powstała na tle prowadzonej restrukturyzacji sił zbrojnych – 37,0%;
- plotki o zmianach w ustawie emerytalnej – 36,0%;
- zła atmosfera i stosunki w miejscu pełnienia służby – 33,3%;
- duża ilość obowiązków służbowych i stres – 30,7%;
- niskie zarobki w wojsku w stosunku do posiadanych kwalifikacji – 20,0%;
- rozczarowanie służbą – 15,2%;
- poszukiwanie alternatywy zawodowej poza wojskiem – 13,7%;
- niska ranga zawodu wojskowego – 10,9%;
- motywy osobiste (problemy rodzinne) – 10,7%.

W latach 1989–1992 zwolnienia w trybie **wypowiedzenia stosunku służbowego przez organ wojskowy** wynosiły około 5%. W odniesieniu do podoficerów i chorążych w latach 1992–1996 miały one przebieg ustabilizowany na poziomie 3–5%. Zgoła inaczej przedstawiała się sytuacja w grupie oficerów. Po wzroście na początku 1990 roku, w 1993 roku nastąpił dość gwałtowny wzrost zwolnień, sięgający 23%. Był on głównie związany z wejściem nowej ustawy o służbie żołnierzy zawodowych. Dysproporcję zwolnień na skutek wypowiedzenia stosunku służbowego przez żołnierza i przez organ wojskowy (86% w 1990 roku do 3% w 1999 roku) można uznać za niewykorzystaną, z punktu widzenia strategicznego celu instytucji wojska, jakim było gruntowne uporządkowanie sytuacji kadrowej w siłach zbrojnych. Wprawdzie ułatwiała ona w miarę bezkolizyjny odpływ nadwyżek liczbowych (w stosunku do planowanego stanu osobowego wojska), ale jednocześnie uderzała w jakość personelu pozostającego w służbie. Oznacza to, według S. Jarmoszki⁸⁸, iż w większym zakresie odchodził z wojska personel, który powinien pozostać, a powinni odejść ci, których sama instytucja już nie potrzebowała, co byłoby zgodne ze wzorami zachodnimi.

Wśród przyczyn zwolnień kadry ze względu na **negatywną ocenę przebiegu służby** można zauważyć podobne tendencje we wszystkich korpusach, zwłaszcza od 1994 roku. Najwyższy odsetek karanych dyscyplinarnie wystąpił w grupie podoficerów, a najniższy wśród oficerów.

Najbardziej ustabilizowany przebieg miały zwolnienia kadry **ze względu na osiągnięcie przez żołnierza zawodowego ustawowej granicy wieku**. Generalnie liczba zwolnień z tej przyczyny miała tendencję malejącą, a najniższe wskaźniki wystąpiły w latach 1998–1999. Podobny przebieg miały **zwolnienia z powodu osiągnięcia przez żołnierza granicy wieku w posiadanym stopniu**. Po radykalnym wzroście w 1990 roku, sytuacja ulegała ustabilizowaniu. Wysoka liczba zwolnień **ze względu na stan zdrowia**, szczególnie w na początku lat dziewięćdziesiątych, wynikała głównie z dużych trudności ze zwolnieniem na własną prośbę. W ostatnich latach sytuacja ustabilizowała się pod tym względem we wszystkich

⁸⁸ S. Jarmoszko, *Odchodzenie żołnierzy zawodowych ze służby wojskowej i korzystanie z wojskowych uprawnień emerytalno-rentowych*, DK MON, Warszawa 1998.

korpusach. Natomiast dość zróżnicowanie kształtował się **problem zgonów w grupie kadry zawodowej**. Po spadku do 2% w latach 1989–1991, w 1993 roku nastąpił ich wzrost do 5%. Jako przyczynę tego wzrostu można podać syndrom zmiany, związany głównie z lękiem, niepewnością, stresem i poczuciem zagrożenia. Zjawisko to jest dobrze znane psychologom pracy, gdyż ma ono uniwersalny charakter. Według A. Tofflera człowiek pozostaje tym, czym był zawsze, tj. pewnym biosystemem z ograniczonymi zdolnościami do zmiany⁸⁹. Natomiast według G. Homansa jest to zjawisko, którego podłożem są wzajemne instytucjonalne interakcje społeczne.

W warunkach trudności finansowych państwa i wojska, kadra poszukuje atrakcyjniejszej formy wynagrodzenia finansowego za swoje poświęcenie, lojalność, twórczy wysiłek i rzetelność. Służba wojskowa jest coraz częściej postrzegana przez kadre jako profesja niestabilna, a trudy związane z wykonywaniem tego zawodu – jako konieczność ponoszenia wyrzeczeń nie znajdujących odzwierciedlenia w statusie materialnym.

4. Zmiany w wykształceniu zawodowym kadry oficerskiej

Ważnym wymiarem zmian jakościowych w grupie kadry oficerskiej było jej wykształcenie, szczególnie jeśli się na nie spojrzy w dwóch wymiarach – ogólnym i zawodowym (wojskowym). Dokładna analiza tego procesu wskazuje, że w tym środowisku wykształcenie wyższe posiadało od 85% oficerów w 1990 roku do ponad 94% w 2000 roku. Porównując te dane do wykształcenia korpusu chorążych, należy podkreślić, że i w tej grupie kadry wykształcenie ogólne ulegało systematycznej poprawie od 75% w 1990 roku do 97% w 2000 roku. Od 1997 roku nie ma już w siłach zbrojnych chorążych z wykształceniem podstawowym. Pozytywne zmiany zaszły również w korpusie podoficerów zawodowych, gdzie również wszyscy posiadają wykształcenie średnie.

Prognozę atrakcyjności zawodu wojskowego, według danych Wojskowego Biura Badań Socjologicznych (WBBS), przedstawia tabela 6.

⁸⁹ A. Toffler, *Szok przyszłości*, Poznań 1998, s. 332.

Tabela 6. Prognoza parametrów zawodu wojskowego w korpusie oficerów (w%)

Lp.	Zawód wojskowy zyska czy straci:	Oficerowie starsi	Oficerowie młodzi	Ogółem
1.	na atrakcyjności (konkurencyjności zawodowej)?			
	1. Sądzę, że zyska	28	23	26
	2. Nic się nie zmieni	39	41	39
	3. Sądzę, że straci	30	26	29
2.	na swojej roli i znaczeniu w państwie?			
	1. Sądzę, że zyska	17	17	17
	2. Nic się nie zmieni	49	49	49
	3. Sądzę, że straci	24	21	23
3.	na społecznym poważaniu i szacunku?			
	Sądzę, że zyska	14	15	14
	2. Nic się nie zmieni	59	59	59
	3. Sądzę, że straci	23	20	20

Źródło: Sprawozdanie z badań Wojskowego Biura Badań Socjologicznych.

5. Nowe źródła zasilania kadry zawodowej

Analizując przemiany jakościowe zachodzące w strukturach społecznych wojska, nie można nie zauważyć nowych kategorii żołnierzy. Chodzi tu o:

- żołnierzy służby kontraktowej;
- kobiety;
- żołnierzy nadterminowych.

Wdrożone w 1992 roku przepisy o służbie kontraktowej, umożliwiły rekrutację do zawodowej służby kontraktowej we wszystkich korpusach kadry. Początkowo, w latach 1990–1996, nabór kształtował się na poziomie około 1 tys., osób, by w 1999 roku osiągnąć prawie 6 tys.⁹⁰ (w większości wypadków dotyczyło to grupy podoficerów kontraktowych).

Swoistą innowacją w siłach zbrojnych było podjęcie w 1988 roku rozważań nad koncepcją rozwoju zawodowej służby kobiet, a następnie od 1989 roku dynamiczny wzrost liczby kobiet od 15 w 1989 roku do 182 w 1999 roku w zawodowej służbie wojskowej⁹¹, z czego 175 posiadało stopień oficerski, 6 stopień chorążego, a 1 podoficera. W większości były zatrudnione w wojskowej służbie zdrowia jako lekarze (22), farmaceuci (26), stomatolodzy (82) i psychologizy (22). Według da-

⁹⁰ M. Cieślarczyk, *Służba kontraktowa w opiniach środowisk wojskowych*. Sprawozdanie z badań WIBS, Warszawa 1995.

⁹¹ M. Zuber, *Kobiety w wojsku*, „Zeszyty Naukowe WSO” im. T. Kościuszki, wydanie specjalne: *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000, s. 242.

nych z marca 2000 roku w wojsku służyło już 239 kobiet⁹². W 1999 roku przyjęto do szkół wojskowych (AW, WSO i SCh) 32 kobiety, sądzić jednak należy, że liczba ta nie uległa znaczącemu wzrostowi ze względu na fakt, iż w bieżącym roku został wstrzymany nabór do akademii wojskowych (poza AMW) i szkół oficerskich kształcących kadry oficerskie. Liczbę kobiet pełniących służbę w Wojsku Polskim w 2000 roku przedstawia tabela 7.

Tabela 7. Liczba kobiet pełniących służbę w siłach zbrojnych RP

Korpus osobowy	Stan w 2000 roku
Oficerowie	170
Chorążowie	55
Podoficerowie	14
Razem	253
Studentki szkół wojskowych	32

Źródło: Opracowanie własne na podstawie M. Zuber, *Kobiety w wojsku*, „Zeszyty Naukowe WSO” im. T. Kościuszki (wydanie specjalne), Wrocław 2000.

6. Rekonwersja kadr oficerskich jako egzemplifikacja zmian w zawodzie. Istota i cele systemu rekonwersji kadr w siłach zbrojnych RP.

Rekonwersja jest pochodną terminu *konwersja*, który można określić jako zmiana, nawrócenie⁹³. Oba wymienione pojęcia znajdują odniesienie do relacji zachodzących przy powołaniu osoby cywilnej do zawodowej służby wojskowej oraz przy jej ponownym przechodzeniu do życia cywilnego po zakończeniu służby wojskowej. W tym drugim wypadku mamy właśnie do czynienia z *rekonwersją*.

Jak wykazały doświadczenia wielu armii, powrót żołnierza zawodowego do życia cywilnego napotyka na szereg barier, których pokonanie wymaga podjęcia zorganizowanych działań instytucjonalnych zwanych rekonwersją kadr.

Istotą systemu rekonwersji kadr jest podejmowanie przez wyspecjalizowane organy wojskowe – wobec żołnierzy przewidywanych do zwolnienia i już zwolnionych z zawodowej służby wojskowej – różnorodnych działań podporządkowanych ich przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia na cywilnym rynku pracy lub do uruchomienia działalności gospodarczej na własny rachunek. System rekonwersji służy zatem zawodowej i społecznej integracji byłych wojskowych ze środowiskiem cywilnym.

⁹² <http://www.kobiety.com.radadskobiet//dzialania.htm>

⁹³ Zob. W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, PWN, Warszawa 1989.

Działania podejmowane na rzecz aktywizacji zawodowej zwalnianej z wojska kadry (oficerów, chorążych i podoficerów) są korzystne dla państwa ze względów ekonomicznych, obronnych i społecznych.

Aspekt ekonomiczny rekonwersji odnosi się do możliwości wykorzystania w instytucjach państwowych wysokich i specyficznych kwalifikacji byłych wojskowych, głównie w administracji państwowej i samorządowej oraz w gospodarce kraju, po stosunkowo niedługim procesie przystosowawczym. Specyfika i poziom tych kwalifikacji sprawiają, że nie są one porównywalne z niskimi na ogół kwalifikacjami osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, zarejestrowanych w urzędach pracy. W tym sensie byli wojskowi nie są rywalami bezrobotnych o niskich kwalifikacjach w ubieganiu się o konkretne miejsca na rynku pracy.

Aspekt obronny wynika z uzasadnionej potrzeby tworzenia warunków do zatrudniania byłych wojskowych na stanowiskach związanych z obronnością kraju, tj. w administracji rządowej i samorządowej oraz w przedsiębiorstwach i innych podmiotach realizujących zadania na rzecz obronności. Wykształcenie oraz kompetencje wynikające z doświadczenia wojskowego byłych żołnierzy zawodowych, dają gwarancję wysokiego poziomu realizacji zadań obronnych oraz eliminują konieczność kosztownego kształcenia nowych kadr w tym zakresie.

Aspekt społeczny to różnego rodzaju działania podejmowane na rzecz zatrudnienia byłych wojskowych. Wynika to z powszechnie stosowanej w świecie zasady specjalnych powinności państwa wobec członków grup zawodowych o szczególnym znaczeniu dla jego funkcjonowania. Taką grupą zawodową są zawodowi wojskowi. W sytuacji zwolnienia ich z wojska, powinności państwa wobec nich sprowadzają się m.in. do tworzenia warunków ułatwiających im podejmowanie pracy zgodnej z kwalifikacjami, zainteresowaniami i predyspozycjami, zapewniającej godziwe warunki życia.

Z pomocy rekonwersyjnej mogą korzystać, zgodnie z obowiązującymi przepisami, ci żołnierze zawodowi, którzy odbyli służbę obowiązkową (żołnierze służby kontraktowej – 2 kontrakty) i nie nabyli uprawnień do emerytury wojskowej w pełnej wysokości⁹⁴. Uprawnień tych pozbawieni są ci byli wojskowi, których zwolnienie z zawodowej służby nastąpiło wskutek wymierzenia kar sądowych lub dyscyplinarnych albo w następstwie uzyskania dwóch kolejnych ocen niedostatecznych w opiniach służbowych.

Działalność rekonwersyjną regulują w sposób szczegółowy następujące akty prawne:

1. Ustawa z dnia 30 czerwca 1970 roku *o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* (art. 88 i 88a) – tekst jednolity DzU z 1997 r., nr 10, poz. 55 z późniejszymi zmianami.

⁹⁴ Przez emeryturę wojskową w pełnej wysokości należy rozumieć emeryturę w wysokości 75% podstawy jej wymiaru (art. 18, ust. 1, Ustawy z dnia 10 grudnia 1993 roku *o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin*, DzU z 1994 r., poz. 36 z późniejszymi zmianami).

2. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 11 czerwca 1997 roku *w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych oraz pośrednictwa pracy, realizowanych przez wyspecjalizowane organy wojskowe, a także szczegółowych zasad i warunków korzystania z pomocy w tym zakresie przez żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej* (DzU z 1997 r., nr 63, poz. 398).

3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 października 1997 roku *w sprawie szczegółowych zasad i trybu kierowania żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej do pracy na stanowiskach pracy związanych z obronnością kraju* (DzU z 1997 r., nr 134, poz. 888).

4. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 26 września 1997 roku *w sprawie określenia stanowisk pracy związanych z obronnością kraju* (DzU z 1997 r., nr 124, poz. 787).

System rekonwersji żołnierzy zwalnianych z zawodowej służby wojskowej rozpoczęto wdrażać w resorcie obrony narodowej od kwietnia 1993 roku, tj. od momentu powołania przez ministra obrony narodowej dziesięcioosobowego Biura Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej ds. Przekwalifikowania Kadr Departamentu Kadr MON. Działała on w okręgach wojskowych na bazie pełnomocników dowódców okręgów wojskowych ds. przekwalifikowania kadr. Biuro stanowiło wówczas jedyny resortowy, komplementarny zespół do działań przygotowujących żołnierzy przewidywanych do zwolnienia z zawodowej służby wojskowej oraz do kontynuowania aktywności zawodowej po zwolnieniu. Zespół ten realizował zadania z zakresu doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, praktyk i staży zawodowych, pośrednictwa pracy, promowania zatrudnienia oraz wspierania działalności gospodarczej na własny rachunek.

W 1995 roku wytypowanym oficerom pełniącym służbę w wojewódzkich sztabach wojskowych (WSzW) i wojskowych komendach uzupełnień (WKU) przydzielono zadania rekonwersyjne, ze szczególnym uwzględnieniem poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla żołnierzy przeniesionych do rezerwy. Ponadto nazwę Biura zmieniono na Biuro ds. Rekonwersji Kadr Departamentu Kadr MON.

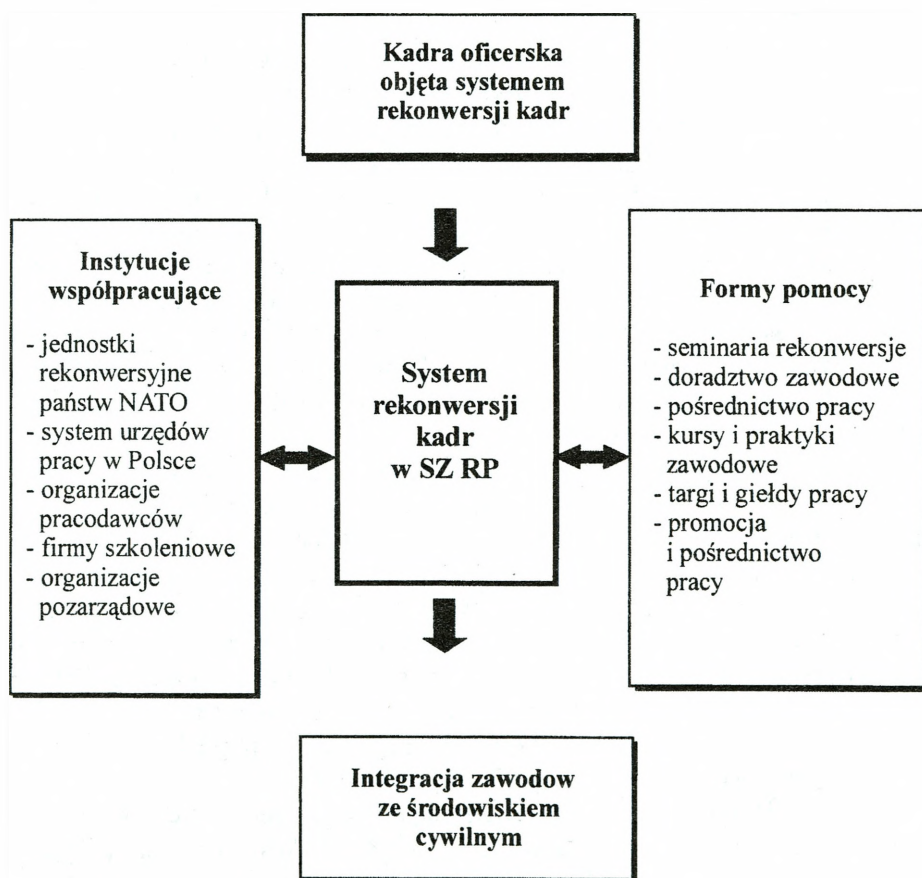
W 1998 roku, w wykonaniu delegacji prawnych zawartych w cytowanym rozporządzeniu rekonwersyjnym, utworzono Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej (WCAZ) oraz trzy, z czterech przewidywanych do utworzenia, ośrodki aktywizacji zawodowej w okręgach wojskowych i piętnaście, z trzydziestu czterech, etatowych i nieetatowych punktów aktywizacji zawodowej.

Od 1 marca 2000 roku pomoc rekonwersyjną realizują: Departament Spraw Socjalnych MON poprzez Oddział Rekonwersji Kadr i Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz pełnomocników dowódców ds. rekonwersji kadr – zastępców szefów oddziałów kadr RSZ (OW), ośrodki aktywizacji zawodowej w Bydgoszczy, Krakowie i Wrocławiu oraz – pełniący swe funkcje etatowo i nieetatowo – specjaliści ds. rekonwersji kadr w WSzW i WKU, a także oficerowie kadrowi w bryga-

dach, dywizjach i korpusach, w tzw. związkach taktycznych (ZT) i jednostkach wojskowych (JW).

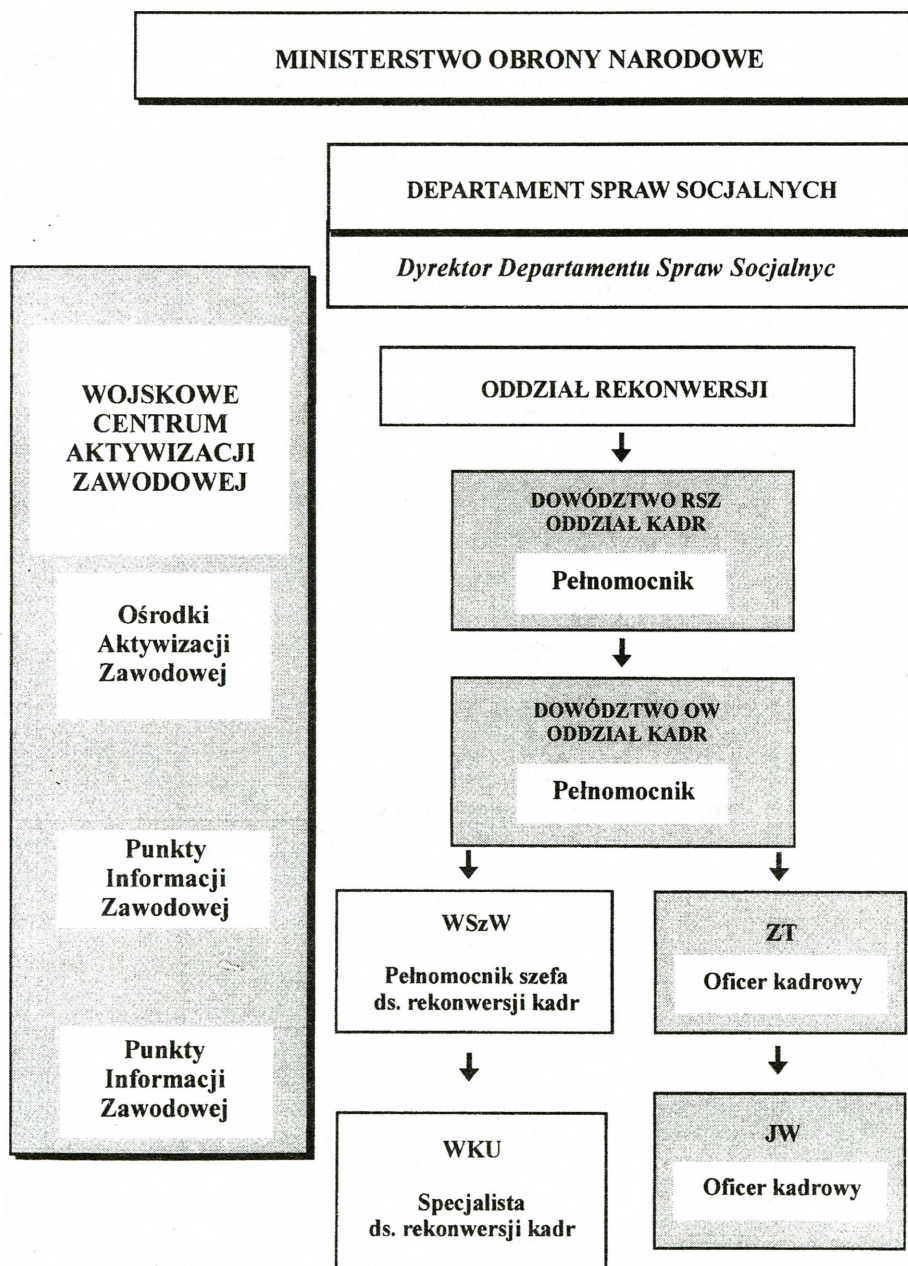
Stosownie do utworzonej terenowej struktury organizacyjnej systemu aktywizacji zawodowej WP, wypracowano nowe procedury działania i wzbogacono metodykę działalności rekonwersyjnej. Powszechnie wprowadzono zasady indywidualizacji przekwalifikowania zawodowego i działalności doradczej, a grupowe formy szkoleń wzbogacono o nowatorskie, oparte na zachodnich licencjach, metody budowania osobowości sukcesu oraz diagnozowania predyspozycji zawodowych kadry do pracy zawodowej w warunkach cywilnych.

SCHEMAT RESORTOWEGO SYSTEMU REKONWERSJI KADR



Źródło: opracowano na podstawie materiałów Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej

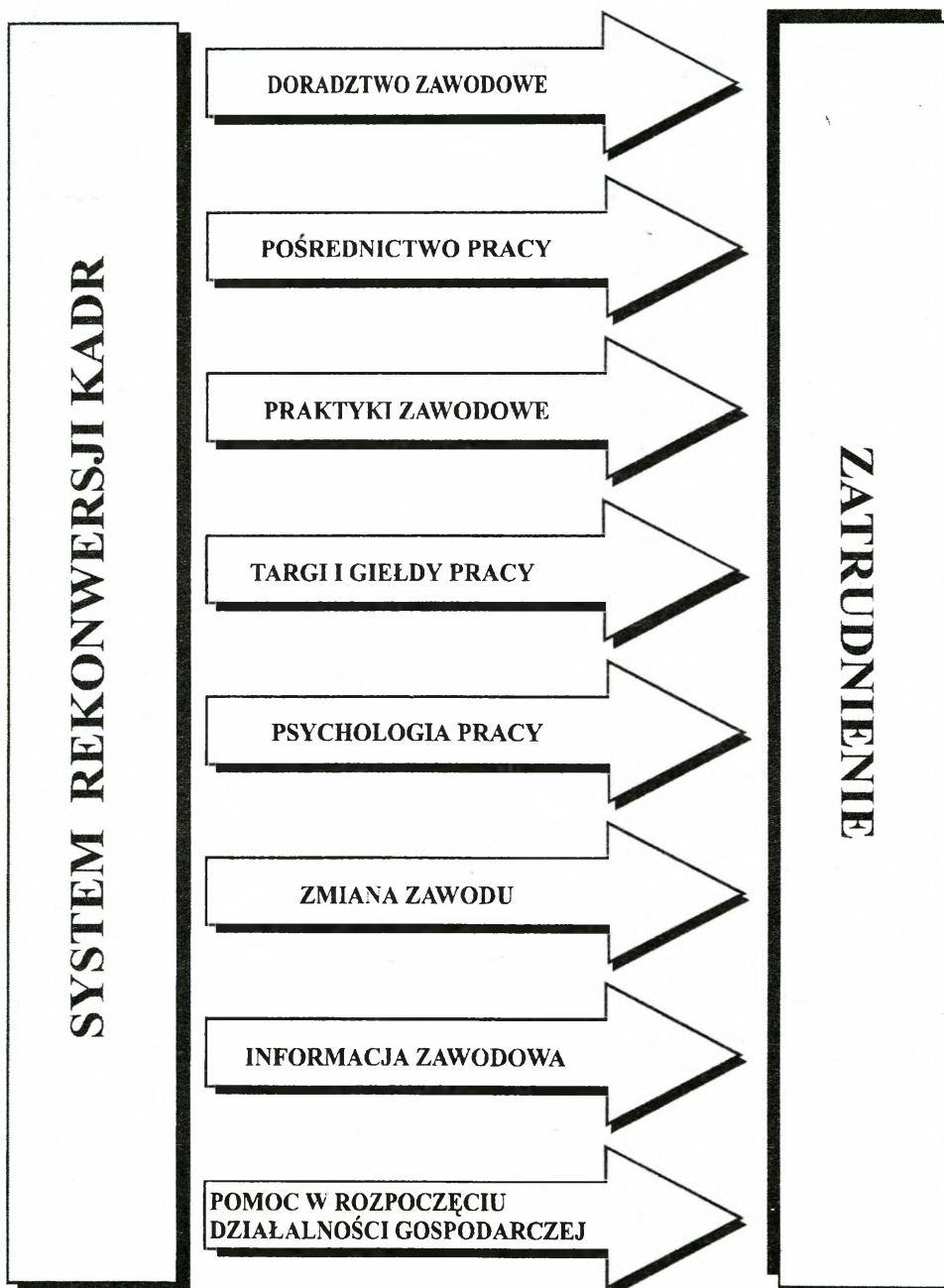
STRUKTURA ORGANIZACYJNA SYSTEMU REKONWERSJI KADR



Źródło: opracowano na podstawie materiałów Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej

STRUKTURA ZADANIOWA SYSTEMU REKONWERSJI KADR

W ramach programu rekonwersji kadr realizowane są następujące zadania



Źródło: opracowano na podstawie materiałów Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej

ZAKOŃCZENIE

Analizą historycznoporównawczą objęto ważne dla historii wojskowości i sztuki wojennej wybrane okresy historyczne od starożytności do współczesności. Należy jednak podkreślić, iż najszerszej został zarysowany szczególnie ważny dla naszej państwowości i wojska okres od 1989 roku do końcowej fazy przygotowań pełnej integracji strukturalnej z krajami Europy Zachodniej. Można powiedzieć, iż jest to okres pełnego powrotu do cywilizacji zachodniej opartej na gospodarce rynkowej, społeczeństwie obywatelskim i demokratycznym państwie prawa oraz do struktur międzynarodowych wysoko rozwiniętych państw Europy i świata.

Oceniając bilans zmian organizacyjnych można pokusić się o stwierdzenie, iż w wyniku dokonanych przeobrażeń nastąpiło nie tylko znaczące uszczuplenie wielkości sił zbrojnych RP, ale również ich jakościowa przebudowa. W procesie adaptacji do zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, a tym samym do nowych zadań, działania reformatorskie były ukierunkowane na uczynienie systemu wojskowego bardziej efektywnym, elastycznym i sprawnym, a jednocześnie relatywnie mniej kosztownym. Następowало – choć nie bez trudności – przeniesienie punktu ciężkości z aspektu ilościowego na jakościowy, zgodnie z maksymą: *wojsko mniejsze, lecz sprawniejsze*. W tym znaczeniu transformacyjność naszych sił zbrojnych niosła ze sobą jednoznaczną, aczkolwiek wieloaspektową i niezbyt wyrazistą zmianę jakościową, okupioną wszakże wielką daniną wysiłku, stresu, a nierzadko i ludzkiej krzywdy.

Przedstawiona analiza zmian zarówno w Polsce, jak i innych krajach jest zazwyczaj ujmowana w dwóch kontekstach: międzynarodowej i narodowej lub wewnętrznej strukturze społecznej. Odzwierciedla to fakt, że siły zbrojne są „dwulicowymi” organizacjami – z jednej strony muszą one odpowiadać zmianom w kontekście strategicznym poprzez tworzenie efektywnych militarnie organizacji, z drugiej zaś, wzmacniać swój wymiar instytucjonalny, który koresponduje z szerokimi wartościami społecznymi, a tym samym ze społeczeństwem, które płaci za swoją armię i bez którego wsparcia armia nie zdziała wiele. Oczywiście, te dwa konteksty są analitycznie odróżniane, lecz rozpatrywane empirycznie, w szczególności gdy współczesne środki transportu i komunikacji umożliwiają błyskawiczne rozprzestrzenianie się kulturalnych i innych produktów z jednego społeczeństwa do drugiego za pomocą obrazu telewizyjnego.

BIBLIOGRAFIA

Literatura podstawowa

- Armia się zmienia. Skład brać oficerów*, „Wojsko i Wychowanie” 1991, nr 6.
- Babula J., *Nowoczesne siły zbrojne*, „Myśl Wojskowa” 1997, nr 4.
- Blau P.M., Scot R., *Formal Organisations – a Comparative Approach*, San Francisco 1962.
- Bloch J., *Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym*, Warszawa 1900.
- Caforio G., *The Sociology of the Military*, London 1998.
- Chmielewski P., *Ludzie i instytucje. Z historii i teorii nowego instytucjonalizmu*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1995.
- Cieślarczyk M., *Służba kontraktowa w opiniach środowisk wojskowych*. Sprawozdanie z badań WIBS, Warszawa 1995.
- Durkheim E., *The Division of Labour in Society*, The Free Press, Glencoe 1947.
- Durkheim E., *Podział pracy i społeczeństwa*, The Free Press, Glencoe 1949.
- Dzieje Polski*, pod red. J. Topolskiego, PWN, Warszawa 1979.
- Fiejdasz M., Wojtyłowicz M., *Informacja z socjologicznych badań sondażowych na temat „Motywy wypowiedzania stosunku służbowego przez żołnierzy WP w okresie 1994 do 1996 r.”*, Warszawa 1996.
- Fukuyama F., *The End History and the Last Man*, The Free Press, New York 1992.
- Fukuyama F., *Wielki wstrząs*, Wyd. Poltext, Warszawa 2000.
- Ginburh R.N., *The Challenge to Military Professionalism*, „Foreing Affairs” 1964.
- Goffman E., *On the Characteristics of Total Institutions*, New York 1961.
- Gumpłowicz L., *Der Rassenkampf*, Innsbruck, Verlag der Wagnerrichen Univ. – Buchhand-lung 1883.
- Hertz A., *Zagadnienia socjologii wojska i wojny*, „Przegląd Socjologiczny”, t. 8, z. 1–4, Łódź 1949.
- Hołówko T., *Oficer polski*, Warszawa 1923.
- Honderdvijfling J., *Generale Staff 1814–1964*, Gravehage 1964, [w:] G. Caforio, *The Sociology of the Military*, London 1998.
- Huntington S., *Zderzenie cywilizacji*, Wyd. Spektrum, Warszawa 2000.
- Janowitz M., *The Professional Soldiers*, The Free Press, Glencoe 1960.
- Jarmoszko S., *Przemiany w siłach zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej*, Rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000.
- Jarmoszko S., *Proces odpływu z zawodowej służby wojskowej w okresie przemian systemowych w Wojsku Polskim*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi a nowe uregulowania prawne dotyczące zawodowej służby wojskowej*, pod red. J. Brzeskiego, Poznań 2000.
- Jarmoszko S., *Odchodzenie żołnierzy zawodowych ze służby wojskowej i korzystanie z wojskowych uprawnień emerytalno-rentowych*, DK MON, Warszawa 1998.
- Kaleta W., *Szarże pełne niepewności*, „Polska Zbrojna” 1999, nr 9.
- Kamiński H., *Wybór pism*, Warszawa 1953.
- Kołodziejczyk A., *Od socjologii wojska do socjologii bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo w perspektywie socjologicznej*, Materiały XI Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego, Rzeszów–Tyczyn, 20–23 września 2000 r., WBBS, Warszawa 2001.
- Koneczny F., *O cywilizację tacińską*, Gliwice 1999.
- Koneczny F., *Cywilizacja bizantyjska*, Londyn 1993.

- Koneczny F., *Prawa dziejowe*, Londyn 1993.
- Koneczny F., *Cywilizacja żydowska*, Warszawa 1997.
- Kopaliński W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, PWN, Warszawa 1989.
- Krzyżanowski A., *Socjologia wojny*, Kraków 1916.
- Krzyżanowski L., *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992.
- Kuderowicz Z., *Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 roku*, Warszawa 1992.
- Lewis M., *A Social History of the Navy 1793–1815*, London 1960.
- Loranty K., Kubiak M., *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, AON, Warszawa 2000.
- Łucewicz J., *Socjologiczne spojrzenie na organizację*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1997.
- Mała encyklopedia powszechna PWN*, Warszawa 1974.
- Merton R.K., *Patterns of Influence: Local and Cosmopolitan Influentials. Social Theory and Social Structure*, The Free Press, Glencoe 1957.
- Morgan G., *Obrazy rzeczywistości*, PWN, Warszawa 1997.
- Moskos Ch., *Wojsko ochotnicze. Powołanie, zawód, czy zajęcie?*, „Parameters” 1977.
- Moskos Ch., *Wylaniające się wojsko. Powołanie, zawód, czy zajęcie?*, [w:] *Zmieniający się świat amerykańskiego wojska*, Westview Press 1978.
- Myrdal G., *Znaczenie i wartość ekonomii instytucjonalnej*, [w:] *Ekonomia w przyszłości*, pod red. K. Dopfery, PWN, Warszawa 1982.
- Obłój K., *Zarządzanie. Ujęcie praktyczne*, PWN, Warszawa 1986.
- Pejovich S., *The Economics of Property Rights. Towards a Theory of Comparative Systems*, [w:] W. Jakóbiak, *Zmiany systemowe a struktura gospodarki w Polsce*, PWN, Warszawa 2000.
- Razzell P.E., *Social Origins of Officers in the Indian and British Home Army 1758–1962*, „The British Journal of Sociology” 1963, no. 14.
- Roberts M., *The Military Revolution 1560–1660*, Belfast 1956.
- Sadowski Z., *Spoleczne aspekty transformacji systemowej*, „*Ekonomista*” 1996, nr 6.
- Segal D.R., Wechsler-Segal M., *Zmiana w organizacji wojskowej*, Roczny przegląd socjologii 1983.
- Stalewski T., Łucewicz J., *Socjologia organizacji. Problemy podstawowe*, Wrocław 1994.
- Stermiczuk H., Żandarowski Z., *Socjologiczna teoria organizacji*, [w:] *Współczesne teorie organizacji*, pod red. A.K. Koźmińskiego, PWN, Warszawa 1983.
- Socjologia w Polsce*, pod red. K.Z. Sowy i Z. Krawczyka, WSP, Rzeszów 1998.
- Stouffer S.A., *The American Soldier*, Princeton University Press, Princeton 1949.
- Szczański J., *Rozwój problematyki i metod*, PWN, Warszawa 1969.
- Szerer M., *Socjologia wojny*, Kraków 1916.
- Sztompka P., *Trauma wielkiej zmiany. Społeczne koszty transformacji*, Wstęp M. Jarosza, Warszawa 2000.
- Toennies F., *Spoleczność i społeczeństwo*, Michigan State University Press 1957.
- Toffler A., Toffler H., *Wojna i antywojna*, Wyd. Literackie Muza, Warszawa 1997.
- Toffler A., *Szok przyszłości*, Poznań 1998.
- Toqueville de, A., *O demokracji w Ameryce*, Warszawa 1976.
- Trakowska E., *Temporalny wymiar przemian zachodzących w Polsce*, [w:] *Kulturowy wymiar przemian społecznych*, pod red. A. Jawłowskiej i M. Kempnego, Warszawa 1993.
- Van Doorn J.A., *The Officer Corps: A Fusion of Profession and Organisation*, [w:] „*European Journal of Sociology*” 1965, no. 6.
- Van Doorn J.A., *Socjologie van de Organisatie*, Leiden 1956.
- Veblen T., *Teoria klasy próżniaczej*, PWN, Warszawa 1971.
- Weber M., *Teoria społecznej i ekonomicznej organizacji*, The Free Press [b.m.] 1947.
- Weber M., *Protestancka etyka i duch kapitalizmu*, Ossolineum, Warszawa–Wrocław 1958.

- Wiatr J.J., *Wprowadzenie do socjologii wojska*, Wyd. MON, Warszawa 1960.
- Wiatr J.J., *Socjologia wojska*, Wyd. MON, Warszawa 1964.
- Wilkin J., *Jaki kapitalizm, jaka Polska?*, PWN, Warszawa 1995.
- Wilensky H.L., *The Professionalisation of Everyone?*, „The American Journal of Sociology” 1964.
- Williamson O.E., *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, New York 1985, [w:] W. Jakóbiak, *Zmiany systemowe a struktura gospodarki w Polsce*, PWN, Warszawa 2000.
- Wyszczelski L., *Historia myśli wojskowej*, Bellona, Warszawa 2000.
- Znanięcki F., *Potrzeby socjologii w Polsce*, [w:] F. Znanięcki, *Spoleczne role uczonych*, Warszawa 1984.
- Zuber M., *Kobiety w wojsku*, „Zeszyty Naukowe WSO” im. T. Kościuszki, wydanie specjalne: *Wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej*, Wrocław 2000.

Literatura uzupełniająca

- Aron R., *Pokój jest między narodami*, Warszawa 1995.
- Augustyniak-Kopka J., *Tolerancyjni, nietolerancyjni, obojętni*, Łódź 1992.
- Baran B., *Postmodernizm*, Kraków 1992.
- Bauman Z., *Socjologiczna teoria postmoderny*, [w:] *Postmodernizm w perspektywie filozoficzno-kulturowej*, pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
- Bell D., *Sprzeczności kulturowe kapitalizmu*, Warszawa 1994.
- Berger P.L., Luckmann T., *Spoleczne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa 1983.
- Bocheński J.M., *De virtuti militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993.
- Borgosz J., *Drogi i bezdroża filozofii pokoju*, Warszawa 1989.
- Chamleta G., *Ponowoczesne kłopoty z polityczną sprawiedliwością. Od utylitaryzmu do... utylitaryzmu*, „Spoleczeństwo” 1995, nr 2.
- Czartoryski A., *Katechizm rycerski*, Warszawa 1993.
- Człowiek jako obywatel*, pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.
- Dahrendorf R., *Zagrożone społeczeństwo obywatelskie*, [w:] *Europa i społeczeństwo obywatelskie. Rozmowy w Castel Gandolfo*, pod red. K. Michalskiego, Kraków 1994.
- Denek K., *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń 1999.
- Dylus A., *Moralność krańcowa jako problem dla katolickiej nauki społecznej*, Warszawa 1992.
- Etyka kapitalizmu*, pod red. P.L. Bergera, Kraków 1994.
- Etyka oficera*, pod red. J. Urbańskiego, Warszawa 1997.
- Fromm E., *Niech się stanie człowiek. Szkice z psychologii etyki*, Warszawa–Wrocław 1994.
- Gurycka A., *Światopogląd młodzieży*, Warszawa 1991.
- Hoffe O., *Etyka państwa i prawa*, Kraków 1992.
- Honorowy Kodeks Oficera Wojska Polskiego*, Warszawa 1995.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1996.
- Katechizm Kościoła katolickiego*, Poznań 1994.
- Kiciński K., *Sytuacje zagrożenia a przemiany idei moralnych*, Warszawa 1990.
- Kiciński K., Kurczewski J., *Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków*, Warszawa 1997.
- King A., Schneider B., *Pierwsza rewolucja globalna. Raport Rady Klubu Rzymskiego*, Warszawa 1992.
- Klose A., *Katolicka nauka społeczna w zarysie*, Tarnów 1995.
- Kocowski T., *Potrzeby człowieka. Koncepcja systemowa*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1982.
- Kodeksy honorowe. Między tradycją a współczesnością*, pod red. M. Adamczyka, Warszawa 1999.
- Kołąkowski L., *Cywilizacja na ławie oskarżonych*, Warszawa 1990.

- Kołodziejczyk A., *Godność i honor żołnierski*, Warszawa 1987.
- Kozielecki J., *O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne*, Warszawa 1988.
- Krzemiński I., *Co się dzieje między ludźmi?* Warszawa 1992.
- Kunikowski J., *Dowódcze i wychowawcze przygotowanie w systemie obronnym RP*, Warszawa 1995.
- Kunikowski J., *Wiedza obronna*, Biblioteczka Edukacji Obronnej, MON, Warszawa 2000.
- Kunikowski J., Rosa R., Wyszczeński L., *Armia w systemie demokratycznym*, Bellona, Warszawa 2001.
- Przygotowanie obronne społeczeństwa*, pod red. J. Kunikowskiego, Bellona, Warszawa 2002.
- Lazari-Pawłowska I., *O pojęciu moralności*, „Etyka” 1996, nr 1.
- Mariański J., *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością*, Lublin 1997.
- Michalik M., *O etyce zawodu wojskowego*, [w:] *Etyka zawodowa*, pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1971.
- Mikołajko A., *Poza autorytetem? Społeczeństwo polskie w sytuacji anomii*, Warszawa 1991.
- Misztal M., *Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego*, Warszawa 1990.
- Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993.
- Pangle T.L., *Uszlachetnianie demokracji. Wyzwanie epoki postmodernistycznej*, Kraków 1994.
- Polak E., *Przemiany cywilizacji współczesnej w sferze kultury materialnej*, Gdańsk 1996.
- Podgórecki A., *Społeczeństwo polskie*, Rzeszów 1995.
- Postmodernizm w perspektywie kulturowo-poznawczej*, pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
- Przeclawska A., Rowicki L., *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997.
- Siciński A., *O problemie uniwersalności wartości ludzkich*, [w:] *Społeczeństwo. Kultura. Osobowość*, Warszawa–Łódź 1990.
- Stępień R., *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku – regres czy postęp*, [w:] *Kształcenie obywatelskie w siłach zbrojnych RP*, Materiały konferencji naukowej 12 XII 1996, Warszawa 1996.
- Ścibiorek Z., *Wojna czy pokój*, Ossolineum, Wrocław–Warszawa 1999.
- Świniarski J., Kiser K., *Godność w warunkach służby wojskowej*, „Wojsko i Wychowanie” 1997, nr 5.
- Tradycje i współczesność etosu oficera Wojska Polskiego*, pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1997.
- Trejnis Z., *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Warszawa 1997.
- Wartości i ich przemiany*, pod red. A. Pawłeczyńskiej, Warszawa 1992.
- Witkowski L., *Rozwój i zmiana. Wstęp do epistemologicznej analizy kontekstów edukacyjnych*, Toruń 1988.
- Witkowski L., *Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność*, Warszawa 1998.
- Władza i społeczeństwo. Antologia tekstów z zakresu socjologii polityki*, wybór i opracowanie J. Szczupaczyński, Warszawa 1995.
- Zjawisko wspólnoty (wybór tekstów)*, pod red. B. Mikołajewskiej, Warszawa 1989.



Publikacje

Akademii Obrony Narodowej

do nabycia w Wydziale Wydawniczym AON
al. gen. A. Chruściela 103, bl. 2
00-910 Warszawa, tel. 681 40 55, tel./faks 681 37 52

- H. Binkowski, A. Ciupiński – **Polityka obronna i siły zbrojne partnerów Polski z Grupy Wyszehradzkiej**
- A. Bujak – **Praca w terenie na szczeblach taktycznych według standardów NATO**
- M. Cieślarczyk, P. Krawczyk, Z. Korulczyk – **Poradnik metodyczny autorów prac kwalifikacyjnych**
- M. Cieślarczyk, M. Chojnacki, A. Radomski – **Współpraca cywilno-wojskowa (CIMIC) w siłach zbrojnych (SP) RP**
- M. Cieślarczyk (red.) – **Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki**
- A. Ciupiński, R. Białoskórski – **Wczesne ostrzeżenie i zapobieganie współczesnym konfliktom zbrojnym w strategii Sojuszu Północnoatlantyckiego**
- T. Compa – **Zarządzanie przestrzenią powietrzną**
- J. Czaja – **Stolica apostolska wobec integracji europejskiej**
- K. Czajka – **Użycie artylerii w obronie oddziału**
- P. Daniluk – **Radiostacje pola walki**
- A. Dawidczyk – **Nowe wyzwania, zagrożenia i szanse dla bezpieczeństwa Polski u progu XXI w.**
- **Dowodzenie lotnictwem sił powietrznych w działaniach wojsk lądowych (praca zbiorowa)**
- W. Drażczyk – **Logistyka sił powietrznych w działaniach wielonarodowych**
- **Działania (operacje) połączone. Materiały z konferencji naukowej**
- M. Gąska – **Kompetencje organów władzy wykonawczej w dziedzinie obronności państwa i sił zbrojnych**
- M. Gąska, A. Ciupiński – **Międzynarodowe prawo humanitarne**
- A. Glen, W. Marud – **Kontrola przestrzeni powietrznej w czasie kryzysu i wojny**
- J. Gotowała – **Lotnictwo XXI wieku**
- J. Groskrejc – **Antropologiczne i aksjologiczne aspekty edukacji oficerów**
- J. Halik – **Metodyka opracowania pracy magisterskiej i studyjnej**
- M. Huzarski (red.) – **Taktyka ogólna wojsk lądowych**
- K. Jałoszyński – **Terroryzm antyizraelski**
- K. Jałoszyński – **Terroryzm czy terror kryminalny w Polsce?**
- K. Jałoszyński – **Zagrożenie terroryzmem w wybranych krajach Europy Zachodniej oraz w Stanach Zjednoczonych**
- J. Janczak – **Zakłócanie informacyjne**
- Cz. Jarecki – **Użycie wojsk raketowych i artylerii w operacji**
- T. Jemiolo – **Globalizacja. Szanse i zagrożenia**
- T. Jemiolo, K. Malak (red.) – **Bezpieczeństwo zewnętrzne Rzeczypospolitej Polskiej**
- A. Józwiak, Cz. Marcinkowski – **Wybrane problemy współczesnych operacji pokojowych**
- L. Kanarski, P. Gawliczek – **Przywództwo w armiach NATO**
- L. Kanarski, B. Rokicki (red.) – **Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych**
- J. Kardas, K. Loranty – **Wybrane problemy bezpieczeństwa i obronności państwa w opiniach pracowników administracji publicznej**
- J. Kardas, K. Loranty – **Instytucjonalizacja przygotowania obronnego kadr administracji**
- C. Kaćki – **Izrael. Jego wpływ na rozwój sytuacji w regionie Bliskiego Wschodu**
- **Kierowanie mobilnymi systemami łączności wojsk lądowych – część I-III (praca zbiorowa)**
- W. Kitler (red.) – **Obrona cywilna (niemilitarna) w obronie narodowej III RP**
- W. Kitler – **Obrona narodowa III RP. Pojęcie. Organizacja. System (rozprawa habilitacyjna)**
- W. Kitler – **Obrona narodowa w wybranych państwach demokratycznych**
- Z. Klawitter – **Wybrane aspekty systemu dowodzenia brygady zmechanizowanej (pancernej) w działaniach taktycznych**
- Z. Klawitter – **Rola i zadania zespołu wsparcia personalnego na stanowisku dowodzenia BZ/BPanc**
- T. Kochański – **Logistyka międzynarodowa**
- K. Koliński – **Dowodzenie siłami powietrznymi**
- S. Korzeniowski – **Żandarmeria wojskowa**
- M. Koziński – **Umowa offsetowa i inne formy udziału państwa w międzynarodowym obrocie gospodarczym**
- M. Kozub – **Lotnictwo w operacjach połączonych**
- M. Kozub – **Lotnictwo w bojowym poszukiwaniu i ratownictwie**
- J. Kręcikij – **Współczesne kierowanie wojskami. proces dowodzenia**
- J. Kręcikij – **Metodyka pracy sekcji dowodzenia oddziału i związku taktycznego**
- R. Kwecka – **Siły specjalne w kontekście współczesnych zagrożeń**
- R. Kwecka, M. Gryga – **Informacja w walce zbrojnej**
- K. Kubiak – **Transport wojsk i ładunków wojskowych drogą morską przy użyciu statków handlowych**

- L. Łukaszyk – Międzynarodowe prawo pokoju i bezpieczeństwa
- L. Łukaszyk – Europejskie prawo pokoju i bezpieczeństwa
- L. Łukaszyk – Dyplomacja współczesna a problemy prawa i bezpieczeństwa międzynarodowego
- T. Majewski – Ankieta i wywiad w badaniach wojskowych
- T. Majewski – Kierownik – dowódca w organizacji
- K. Malak – Polityka zagraniczna i bezpieczeństwa Białorusi
- J. Marczak (red.) – Samoorganizacja społeczeństwa na rzecz bezpieczeństwa powszechnego. Samoobrona powszechna III RP
- M. Marszałek, A. Radomski – Metodyka pracy zespołów funkcjonalnych na SD brygady raketowej sił powietrznych
- Z. Maślak, K. Kozłowski, P. Krawczyk – Podstawy użycia lotnictwa myśliwskiego
- Z. Maślak – Podstawy teorii informacji obrony powietrznej
- Z. Maślak (oprac.) – Informacje w obronie powietrznej – potrzeby, wymagania, zagrożenia. Materiały z sympozjum nauk.
- J. Michniak (red.) – Projektowanie struktury organizacyjnej dowództwa brygady zmechanizowanej (pancernej)
- G. Nowacki – Informacja w walce zbrojnej. Materiały z sympozjum naukowego
- G. Nowacki – Strategiczne siły jądrowe wybranych państw
- G. Nowacki – Rozpoznanie satelitarne USA i Federacji Rosyjskiej
- G. Nowacki (red.) – Militaryzacja kosmosu
- E. Nowak – Gospodarowanie zasobami majątkowymi
- I. Nowak – Wybrane problemy historii polskiej techniki wojskowej XX wieku. Sprzęt i środki wojsk chemicznych
- M. Obrusiewicz – Wielonarodowe połączone siły zadaniowe CJTF
- J. Pawłowski, A. Ciupiński (red.) – Umiejętności międzynarodowy konflikt wewnętrzny
- J. Placzek – Ewolucja polskiej myśli obronno-ekonomicznej w latach 1976–2000
- J. Placzek (red.) – Gospodarka obronna Polski w końcu lat dziewięćdziesiątych. Szanse i zagrożenia
- A. Polak – Wybrane zagadnienia obrony wybrzeża w Polsce (1920–2002)
- A. Polak – Teoria grup operacyjnych w polskiej sztuce wojennej okresu międzywojennego
- Prawo w stosunkach międzynarodowych. Wybór dokumentów (praca zbiorowa)
- K. Przeworski – Ewakuacja jako sposób ochrony ludności
- A. Radomski – Zagrożenie śmigłowiecowa dywizji zmechanizowanej
- A. Radomski – Metody i treść pracy zespołu OPL na stanowisku dowodzenia dywizji zmechanizowanej
- S. Sadowski – Podstawowe zagadnienia teorii walki zbrojnej
- P. Sienkiewicz – 5 wykładów
- A. Skrabacz – Kobiety w obronie narodowej Polski u progu XXI w.
- J. Skrzyp (red.) – Informator geograficzny o państwach kandydujących do Sojuszu Północnoatlantyckiego
- J. Skrzyp, Z. Lach – Informator geograficzny. Państwa członkowskie NATO
- Z. Skwarek – Powietrzne systemy wczesnego wykrywania i powiadamiania
- Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego (praca zbiorowa)
- Słownik terminów z zakresu psychologii (praca zbiorowa)
- Słownik pojęć sojuszniczej obrony powietrznej – (praca zbiorowa)
- M. Soloduha, P. Malinowski – Użycie artylerii w szczególnych rodzajach działań bojowych
- H. Spustek – Wybrane zagadnienia badań operacyjnych i modelowania liniowego
- Z. Stachowiak – Metodyka i metodologia pisania prac kwalifikacyjnych (licencjackich, magisterskich i podyplomowych)
- Z. Stachowiak, J. Placzek (red.) – Wybrane problemy ekonomiki bezpieczeństwa
- R. Stępień (red.) – Edukacja w wyższych szkołach wojskowych
- M. Strzoda, N. Prusiński – System dowodzenia. Terminologia. Część I
- M. Strzoda (red.) – Wybrane terminy z zakresu dowodzenia i zarządzania
- R. Szpyra – Powietrzna sztuka operacyjna wybranych państw
- B. Szulc, T. Majewski (red.) – Rozwój kompetencji kierowniczych
- E.A. Wesółowska, A. Szerauc (red.) – Patriotyzm – Obronność – Bezpieczeństwo
- J. Wojejszo, Z. Fiołna – Dowodzenie brygadą zmechanizowaną (pancerią) w obronie
- J. Wojejszo – Wybrane aspekty projektowania struktury organizacyjnej zespołu dowodzenia SD brygady zmechaniz.
- J. Wojejszo, Z. Fiołna – Dowodzenie brygadą zmechanizowaną (pancerią) w marszu
- Wojsko wobec polskiego października '56. Rezolucje, uchwały, listy (wybór, wstęp i opracowanie: E. J. Nalepa)
- J. Wojtasik (red.) – Studia z dziejów polskiej techniki wojskowej od XVI do XX wieku
- E. Zablocki – Współczesne siły powietrzne
- S. Zalewski – Służby specjalne w państwie demokratycznym
- Założenia operacyjne do doktryny zasadniczej sił powietrznych – (praca zbiorowa)
- L. Zapała – W rembertowskiej Alma Mater
- W. Zawadzki, T. Majewski, N. Prusiński – Informacyjne uwarunkowania procesu decyzyjnego
- B. Zdrodowski, M. Marszałek – Operacje pozawojenne sił powietrznych
- J. Zieliński (red.) – Podstawowe założenia dydaktyki sztuki operacyjnej
- J. Zuziak – Dzieje Instytutu Józefa Piłsudskiego w Londynie 1947–1997

Zamówienia przyjmujemy telefonicznie lub pisemnie
